

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN EL CAMPO**

VISTO el Texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para los años 2004 al 2006 del Sector TRABAJO EN EL CAMPO, expediente 0075, código 0400795, suscrito con fecha 2 de julio de 2004, de una parte en representación de las empresas del sector por las Asociaciones Empresariales ASEMPAL, ASAJA y COAG-ALMERÍA y de otra por el Sindicato Provincial del Campo de CC.OO. en representación de los trabajadores, de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y en relación con el Art. 17.2 del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 203/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo; esta Delegación Provincial de Empleo

### **ACUERDA**

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación provincial, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Remitir el texto del mismo al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

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

Almería, 19 de julio de 2004.

EL DELEGADO PROVINCIAL DE EMPLEO, Clemente García Valera.

## **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN EL CAMPO**

### **TITULO I**

#### **Capítulo I. Normas Estructurales**

##### **Artículo 1. Partes Signatarias**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial Agroalimentario de CC.OO., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Empresarial de Agricultores y Ganaderos de ASEMPAL, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Almería (COAG-ALMERIA), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente



Convenio.

## **Artículo 2. Eficacia y Alcance Obligacional**

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

## **Capítulo II. Disposiciones Generales**

### **Artículo 3. Ambito Territorial**

Las disposiciones del presente Convenio, se aplicarán a todos los centros de trabajo comprendidos en el ámbito funcional del mismo y situados en la Provincia de Almería, aún cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de dicho ámbito provincial.

### **Artículo 4. Ambito Funcional**

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en la provincia de Almería. Asimismo, se registrarán por este Convenio las industrias o actividades agropecuarias que tengan productos de cosecha o ganadería propias, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción y tengan carácter complementario dentro de la empresa.

### **Artículo 5. Ambito Personal**

Se registrarán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que realicen funciones en las explotaciones agrarias de conformidad al artículo anterior, a excepción de los cargos de dirección.

### **Artículo 6. Ambito Temporal**

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2004.

La duración del Convenio será de TRES AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2004, finalizando el 31 de diciembre de 2006.

Llegada la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente si, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de algunas de sus prorrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado en forma.



## **Artículo 7. Compensación, Absorción y Garantías Personales**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, incluida la tabla salarial, forman un todo orgánico e indivisible, y serán compensables con las condiciones preexistentes de la relación laboral de cada trabajador que figuren en su nómina, o contrato de trabajo, respetándose por tanto, las condiciones económicas que en su cómputo anual le sean más beneficiosas.

## **Artículo 8. Vinculación a la Totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

## **Artículo 9. Comisión Paritaria**

Se constituye una Comisión con representación paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones.- La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.
- 4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del



presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión

Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente, para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

## TITULO II. RÉGIMEN DE TRABAJO

### Capítulo I. Régimen de Contratación

#### **Artículo 10. Contratos de Trabajo**

La contratación del personal, se formalizará por la empresa atendiendo a las condiciones pactadas en el presente Convenio y de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia.

#### **Artículo 11. Periodo de Prueba**





La contratación de los trabajadores se considerará hecha a título de prueba, cuyo período, que deberá concertarse por escrito, será variable según los puestos a cubrir, sin que exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

Personal Técnico:	6 meses
Administrativos:	3 meses
Encargados y capataces:	3 meses
Especialistas:	1 mes
Oficios clásicos y no cualificados:	15 días laborables

No obstante, para los trabajadores no cualificados, podrá concertarse un periodo de prueba de hasta un mes, cuando el contrato tenga una duración igual o superior a seis meses.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

## **Artículo 12. Sujetos del Contrato de Trabajo**

Son empresarios o patronos a los efectos de este Convenio:

- a) Las personas naturales o jurídicas titulares de la explotación agraria donde el trabajo se preste.
- b) El Estado, las Diputaciones Provinciales, los Ayuntamientos y demás Corporaciones de derecho público, ya sean de carácter estatal, paraestatal, provincial, municipal o sindical tendrán la consideración de Empresa, respecto de las explotaciones agrarias a su cargo, con todo su personal, excepto el que ostente la condición de funcionario público.

Son trabajadores a efectos de este Convenio, quienes habiendo cumplido 16 años de edad realicen trabajos de carácter agrario por cuenta y bajo la dependencia de un patronato o empresario mediante una remuneración.

## **Artículo 13. Clasificación del Personal**

I.- Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio serán clasificados en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral.

En este sentido, el personal se clasificará, en razón de la función o funciones



desempeñadas, en los grupos profesionales que se indican a continuación, para los que se establecen las siguientes áreas funcionales: técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios clásicos.

La clasificación profesional que se va a consignar es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni en todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

### 1.- Grupo profesional I.

Tareas que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención, y que no necesitan de formación específica, salvo la ocasional de un período de adaptación.

Conforman este grupo, dentro de las áreas de producción y mantenimiento y de oficios clásicos: Peón fijo y Peón eventual.

### 2. Grupo profesional II.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

En este grupo se integran:

Dentro del área funcional administrativa: Oficial Administrativo 1ª, Oficial Administrativo 2ª y Auxiliar Administrativo.

En el área de oficios clásicos y producción y mantenimiento:

Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª, Auxiliar, Regadores, Sulfatadores, Podadores de árboles frutales e Injertadores de semilleros, Peón Especializado (fijo o eventual), Motoserrista (fijo o eventual), Pastor y Guarda.

### 3. Grupo profesional III.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.



En este grupo y dentro del área funcional administrativa se integra el Técnico no titulado, en tanto que en el área de producción y mantenimiento lo estarán el Capataz y el Encargado.

#### 4. Grupo profesional IV.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

En este grupo profesional y dentro de las distintas áreas funcionales se integran los Titulados de Grado Medio o equivalentes.

#### 5. Grupo profesional V.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

También se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias, directamente emanadas de la Dirección, a la que se debe dar cuenta de la gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

En este grupo se integra la categoría profesional de Titulados de Grado Superior o equivalentes.

II.- Clasificación del personal según su permanencia en la empresa.

a) Fijos.- Son aquellos trabajadores que se contratan para prestar sus servicios en la empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.

b) Fijos-discontinuos.- Son aquellos trabajadores contratados con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

También adquirirán la condición de fijos discontinuos, los trabajadores que

presten sus servicios para una misma empresa durante dos campañas consecutivas o tres alternas, con un promedio de 180 días trabajados cada campaña, siempre que en dicha campaña no se produzca una interrupción de la relación laboral superior a treinta días, adquiriendo dicha condición al inicio de la siguiente campaña.

El trabajador fijo-discontinuo prestará sus servicios en las labores agrícolas, forestales o pecuarias para las que esté contratado, dentro de la campaña o período cíclico de producción de servicios, los días que tengan la condición de laborales.

Dicha prestación, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá del estado de los terrenos, grado de maduración de los productos, demanda de pedidos, circunstancias climatológicas, etc.

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivos durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

Los trabajadores fijos de trabajos discontinuos, deberán ser llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada especialidad. El trabajador, en caso de incumplimiento, podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

A los efectos del cómputo de los días a que se refiere el párrafo segundo de este apartado, para las labores hortofrutícolas en invernadero se computará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año, en tanto que para el resto de actividades se estará al año natural.

En ambos casos, la actividad no tendrá que desarrollarse en todo el período completo, ya que la duración de la campaña dependerá de lo establecido en los párrafos anteriores.

c) Eventuales.- Son los trabajadores contratados circunstancialmente sin necesidad de especificación de la duración del contrato ni de la tarea a realizar. Transcurrido un año de servicio ininterrumpido o con interrupciones inferiores a treinta días consecutivos, el trabajador eventual adquirirá la condición de fijo.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se llegara a producir un cambio normativo sobre la materia, la Comisión Paritaria podrá reunirse para, en su caso, adecuar el presente artículo a la nueva disposición.

#### **Artículo 14. Trabajos de Temporada**



Tienen esta consideración los trabajadores contratados por un mismo patrono para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados.

Los trabajadores contratados por temporada, que hubieran servido a un mismo patrono durante un promedio de más de sesenta días al año, tendrán derecho preferente, en las mismas condiciones de idoneidad, para ocupar puestos de trabajo fijo.

### **Artículo 15. Contratación de Minusválidos**

Las empresas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados.

Dicho cómputo se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquella y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de Minusválidos.

### **Artículo 16. Trabajos de Superior e Inferior Categoría**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

## **Capítulo II. Tiempo De Trabajo.**

### **Artículo 17. Jornada Laboral**

Queda fijada en cómputo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, equivalente a

una proporción de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando el cómputo anual y los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

Para los trabajos de invernadero, la jornada de trabajo durante los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, tendrá una duración de 38 horas de jornada continuada y de 40 horas en jornada partida.

En los trabajos forestales, la jornada de trabajo durante los meses de Enero y Febrero será de 38 horas semanales en jornada continuada y de 40 horas semanales en jornada partida. El resto del año, será de cuarenta horas semanales en jornada continuada, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, cuando no los hubiere, entre la empresa y la cuadrilla de trabajadores, por mayoría de estos, se establezca la jornada partida.

#### **Artículo 18. Descanso Diario**

Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas consecutivas de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

#### **Artículo 19. Suspensión de la Jornada por Inclemencias climatológicas**

A los trabajadores se les abonará el 75 por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo hubiese de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de las dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los dos casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

#### **Artículo 20. Horas de Permanencia**

Se considerarán como tales, las incluidas dentro de la jornada laboral en las que el trabajador deba permanecer en su puesto de trabajo y en las que por causas ajenas a él, no realice ningún trabajo efectivo. Estas horas serán retribuidas como las efectivamente trabajadas.

No se incluye en esta clasificación el tiempo de espera a los medios de transporte, aún cuando el trabajo haya de ser suspendido sin terminar la jornada laboral, por causas climatológicas u otras que imposibiliten la realización física de las tareas.

#### **Artículo 21. Vacaciones**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales.



El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:

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

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los periodos de vacaciones de todo el personal, ya sean en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

## **Artículo 22. Licencias**

Los trabajadores, avisando con la antelación posible podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, en los siguientes casos y por el tiempo que en cada uno se determina:

a) 3 días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos.

b) 1 día en caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y hermanos políticos.

c) 3 días en caso de alumbramiento de la esposa.

d) 15 días en caso de matrimonio.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual, y matrimonio o bautizo de hijos.

f) 3 días en los casos de enfermedad grave y/u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos.

g) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), e) y f), la correspondiente licencia se ampliará en tres días más si los hechos ocurren a una distancia superior a 80 km. del domicilio habitual del trabajador.

Cuando por alguno de los motivos previstos en los apartados a), c) y f), el trabajador tuviera que desplazarse fuera de nuestro país, podrá disponer de otros dos días como permiso retribuido.

En lo no especificado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 23. Permiso Especial. Fiestas con Motivo del Ramadán**

Todos los trabajadores sujetos al presente Convenio y siempre que la situación del trabajo lo permita, tendrán derecho a un mes por año de permiso sin retribuir, por motivos plena y claramente justificados, según la casuística del artículo anterior.

Este permiso especial habrá de ser solicitado previamente y justificado adecuadamente con posterioridad.

Durante la duración de este permiso, el trabajador que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariado por cuenta ajena.

Fiestas con motivo del Ramadán.

a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebre la Fiesta Chica” y “la Fiesta del Cordero”, disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tengan lugar.

b) Así mismo, durante la celebración del Ramadán, los trabajadores que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores del centro de trabajo afectado, podrán fijar su jornada de forma continuada, con una disminución de una hora al comienzo y otra al término de la misma. Dicha reducción se recuperará en la forma que, igualmente, se acuerde.

A falta de acuerdo, los trabajadores podrán solicitar el arbitraje de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión, que deberá adoptarse por unanimidad de sus miembros, tendrá carácter vinculante para la empresa y los trabajadores afectados.



## **Artículo 24. Conciliación de la Vida Familiar y Laboral**

### 1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción y acogimiento.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicios de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En este supuesto, la empresa completará la prestación económica por maternidad que se tenga derecho a percibir de la Seguridad Social, hasta alcanzar el cien por cien del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias, durante el período de descanso por maternidad.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a 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.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma



simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a que se refieren las letras a) y b) de este apartado 1, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## 2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una 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 aquélla.

Tendrá el mismo derecho 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un



derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá 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.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

### 3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado 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 no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia a que se refiere el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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.

#### 4.- Cambio de puesto de trabajo.

Cuando la adopción de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, o de la trabajadora o el lactante durante el período de lactancia, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Andaluz de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores si los hubiere, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En la situación de embarazo, si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

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.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Título III. Régimen Económico**

#### **Artículo 25. Salario Base**



El salario base para cada categoría profesional en la jornada normal de trabajo, será el que figura en la tabla salarial que se une como Anexo I al presente Convenio.

### **Artículo 26. Recibos de Salarios**

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido. El periodo a que se refiere el abono de las retribuciones periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

El correspondiente documento de pago deberá contener el anagrama o sello identificativo de la empresa.

Así mismo, las empresas, a requerimiento de los representantes legales de los trabajadores o, donde no los hubiere, del propio trabajador, harán entrega del justificante de pago de las liquidaciones de seguros sociales.

### **Artículo 27. Momento de Pago y Mora**

La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual dentro de los primeros cinco días hábiles del mes siguiente vencido trabajado. De igual forma, la empresa habrá de abonar las percepciones económicas de vencimiento superior al mes en los días fijados en este Convenio o, en caso de ser festivos, en su víspera.

Si el empresario no abonase el salario en el tiempo citado, incurrirá en mora, desde el momento en que el trabajador le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto los intereses legales.

### **Artículo 28. Antigüedad**

Los trabajadores fijos y fijos-discontinuos, percibirán por este concepto las cantidades que resulten en aplicación de la siguiente escala:

<b>Años de Antigüedad</b>	<b>Días de salario base al año</b>
3	10
4 a 6	12
7	16
8	19
9	21
10	26
11	28
12	31
13	34

14	36
15	40
16	42
17	44
18	45
19	47
20	50
21	52
22	53
23	55
24	57
25	59

### **Artículo 29. Pagas Extraordinarias**

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias correspondientes a 30 días de salario base más antigüedad, cantidad que para los no fijos será prorrateada en su salario. Estas pagas se harán efectivas por la empresa el día 15 de junio y el 15 de diciembre.

### **Artículo 30. Horas Extraordinarias**

Se dividen en tres grupos:

a) De fuerza mayor.- Serán las que se realicen para prevenir o evitar los siniestros o daños que, por circunstancias no previsibles, tendrán el carácter de extraordinarias y urgentes. Se abonarán en la cuantía que resulte del valor de la hora ordinaria y su prestación será obligatoria.

b) Estructurales.- Serán las que se realicen por acumulación de productos en épocas punta de producción o por circunstancias especiales del mercado. Su prestación será obligatoria.

A los efectos de su abono, se estará a lo siguiente:

Las realizadas en días laborables, se abonarán en la cuantía que resulte del valor de la hora ordinaria.

Las realizadas en días no laborables, se abonarán con un incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria.

c) Horas extraordinarias.- (Propiamente dichas o habituales).

Serán aquellas no incluidas en ninguno de los apartados anteriores, y que se realicen en exceso de la jornada ordinaria del trabajo, su prestación será voluntaria por el trabajador retribuyéndosele con un 75% de incremento el importe del salario-hora individual, y estarán sometidos a los topes legales.

Las horas extraordinarias en domingos y festivos tendrán un incremento del 100% sobre el salario/hora.

En todo caso y con independencia de su clasificación, las horas extraordinarias que se realicen deberán, preferentemente, ser compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los quince días siguientes a su realización.

A los efectos del límite de horas extraordinarias, no se computarán las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los quince días siguientes a su realización.

### **Artículo 31. Plus de Distancia**

Se establece un plus de distancia de 0,19 euros por Km. recorrido, durante toda la vigencia del convenio, para todos aquellos trabajadores que por razones excepcionales de trabajo, y de conformidad con la empresa, tengan que utilizar vehículo propio.

### **Artículo 32. Plus de Nocturnidad**

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% sobre el salario base.

### **Artículo 33. Plus de Toxicidad, Penosidad y Peligrosidad**

Todos los trabajadores que realicen tratamientos con los productos conocidos como de las categorías B, C y D, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que efectúen trabajos sobre el techo de invernadero y quienes presten sus servicios como peón astillador, percibirán un plus consistente en la cuantía de 104,66 euros mensuales, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes.

Para los años 2005 y 2006, su cuantía será la que resulte de lo estipulado en la disposición final tercera del presente Convenio.

### **Artículo 34. Herramientas**

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente de cuantas



herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

La provisión de tales herramientas se ha de hacer al comenzar la relación laboral, siendo sustituidas mediante la presentación de las que su deterioro las hace inutilizables.

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad por no haberles sido facilitadas por la empresa, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 0,39 euros por día efectivo de trabajo.

En los años 2005 y 2006, se abonará por tal concepto la cantidad que resulte de aplicar el incremento económico previsto en la disposición final tercera.

Como norma general, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas que necesiten para el cometido de su función como motoserristas. No obstante, cuando esto no sea posible y los trabajadores utilicen motosierra de su propiedad, para lo que deberán aportar el combustible y las piezas de recambio necesarias para ejecutar su trabajo como motoserrista, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 27,30 euros durante el año 2004. Para los años 2005 y 2006, se estará a lo previsto en la disposición final tercera. La expresada cantidad se percibirá por día efectivo de trabajo.

### **Artículo 35. Remuneración en Especie**

La empresa y el trabajador, podrán acordar el abono en especie de parte del salario.

Por el concepto de alojamiento, es decir, cuando el alojamiento corra a cargo del empresario sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 20 por ciento del salario correspondiente.

Cuando se refiera a otros conceptos, el descuento no podrá superar el 15 por ciento del salario establecido en el presente convenio.

Por la suma de conceptos no se podrá superar en ningún caso el 20% de las percepciones salariales del trabajador.

Estos descuentos no podrán efectuarse en las gratificaciones extraordinarias ni durante la situación de incapacidad temporal.

### **Artículo 36. Anticipos**

Los trabajadores, previa solicitud, tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, en cuantía de hasta el 90% del salario devengado hasta

el momento de la petición.

### **Artículo 37. Transporte**

El medio de transporte que ha de ser, preferentemente, proporcionado por la empresa, será el adecuado para el transporte de personas, quedando excluidos los camiones u otros vehículos que no reúnan las condiciones mínimas para la seguridad y dignidad de los trabajadores.

Cuando el medio de transporte no sea facilitado por la empresa, se estará a lo dispuesto en el artículo 31 del presente Convenio.

En los trabajos forestales, siempre que el medio de locomoción facilitado por la empresa no pudiera llevar a los trabajadores hasta el tajo que tengan asignado, se entenderá que la jornada laboral comienza y termina en el lugar hasta el que han sido transportados.

Asimismo, en los trabajos forestales, atendiendo a la naturaleza móvil o itinerante de la actividad, si el tiempo de transporte superara habitualmente la media hora en cada uno de los viajes de ida o vuelta, el cincuenta por ciento del exceso se abonará a prorrata del salario base o se computará como jornada, a elección de la empresa.

## **Título IV. Condiciones Sociales**

### **Artículo 38. Prendas y Ropa de Trabajo**

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

### **Artículo 39. Excedencias**

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

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un año y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia de la empresa los



trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, teniendo la consideración de excedencia forzosa.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiere o se produjeran en la Empresa.

#### **Artículo 40. Formación profesional**

1.- El trabajador tendrá derecho:

Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

A la adaptación de la jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2.- Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la importancia y necesidad de la formación y cualificación profesional de los trabajadores del sector, acuerdan incluir entre las funciones de la Comisión Paritaria la de impulsar la elaboración, tanto de planes sectoriales de formación profesional de trabajadores en activo, como de actividades formativas a nivel de empresa, a cuyo efecto:

a) Solicitarán de la Administración Pública, tanto la central como la autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como la realización de pruebas de cualificación profesional.

b) Procurarán que los empresarios se comprometan a colaborar en su finca o explotación con el personal contratado a su servicio para la realización de los ejercicios prácticos que se deban desarrollar de conformidad con los contenidos del curso de formación continua de que se trate.

c) Instarán a empresas y representantes de los trabajadores a formalizar los documentos de adhesión correspondientes al Acuerdo Nacional de Formación Continua, respecto de los cursos que se propongan impartir las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Convenio.

Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, publicado en el Boletín Oficial de



Estado de 12 de septiembre de 2003, o norma que la sustituya.

### **Artículo 41. Formación Específica Inmigrantes**

Podrá quedar integrada en los programas de formación continua que se lleven a efecto en desarrollo del Acuerdo Tripartito a que se ha hecho mención en el artículo anterior.

### **Artículo 42. Complemento en Caso de Incapacidad Temporal**

Durante el tiempo que un trabajador fijo o fijo-discontinuo permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, a partir del día 11 inclusive, y hasta un máximo de doce meses, la empresa completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias.

Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias a partir del 1º día y hasta un máximo de doce meses.

Dichos trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias.

Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 6,01 € diarios, hasta un máximo de doce meses.

En situaciones similares a las indicadas en el párrafo precedente, acreditadas mediante la oportuna justificación y cuando sean consideradas como tales por la Comisión Paritaria, también procederá el abono de este complemento.

En todo caso, la cantidad que tuviesen derecho a percibir los trabajadores por este concepto deberá reflejarse en el correspondiente recibo de salarios.

### **Artículo 43. Póliza de Accidente y Ayuda por Jubilación**

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 14.125 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.



El citado importe se mantendrá invariable durante la vigencia del presente Convenio. Ayuda por jubilación.

Las empresas, previo pacto con el trabajador, concederán un complemento de jubilación a aquellos trabajadores que, con diez años como mínimo de antigüedad en la misma, se jubilen voluntariamente durante la vigencia del Convenio.

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

Por jubilación voluntaria a los 60 años:	seis mensualidades
Por jubilación voluntaria a los 61 años:	cinco mensualidades
Por jubilación voluntaria a los 62 años:	cuatro mensualidades
Por jubilación voluntaria a los 63 años:	tres mensualidades
Por jubilación voluntaria a los 64 años:	dos mensualidades

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente.

Si cumplidos los 64 años de edad y seis meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

Su abono se efectuará de la forma siguiente:

a) Supuesto de un jubilado voluntario.

La empresa tendrá la facultad de efectuar el pago fraccionado en un máximo de seis meses.

b) Supuesto de concurrencia de varios jubilados voluntarios.

Si concurriera en la empresa mas de un trabajador en este derecho ésta no se verá obligada a efectuar pago mensual por dicho concepto superior al correspondiente al jubilado que mayor mensualidad percibiese. Este pago mensual se prorrateará porcentualmente entre los distintos jubilados.

#### **Artículo 44. Garantías de las Condiciones Laborales**

Las empresas están obligadas a entregar a los trabajadores a los diez días de la formalización del contrato, la fotocopia del parte de alta de la Seguridad Social y del contrato visado por el INEM.

#### **Artículo 45. Discriminación Económica**





Los salarios que rigen en este Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad.

#### **Artículo 46. Condiciones de Alojamiento**

Cuando, como consecuencia de su trabajo, le sea facilitado al trabajador por el empresario un alojamiento, éste deberá reunir las condiciones adecuadas de habitabilidad.

En tal sentido, las habitaciones tendrán ventilación suficiente y sus paredes y suelos estarán cubiertos de material susceptible de limpieza.

Las viviendas tendrán suficientes condiciones higiénicas y dispondrán de aseo y cocina.

En todo caso, se respetará lo establecido en los artículos 34 y 35 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

El trabajador dispondrá de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha en que se extinga la relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.

Las partes firmantes del presente convenio, son conscientes de las dificultades que, especialmente, encuentran para su alojamiento los trabajadores que procedentes de otros países pretende desarrollar su actividad laboral en este sector. En su consecuencia, a través de la Comisión Paritaria, instarán a los Organismos e Instituciones competentes la construcción de dependencias en las que dichos trabajadores puedan alojarse.

De otra parte, las organizaciones empresariales y sindical firmantes del presente convenio, se comprometen a desarrollar las actuaciones derivadas del “Convenio Marco de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores-ASAJA, la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG)- Iniciativa Rural, la Federación de Trabajadores de la Tierra de UGT, la Federación Estatal del Campo de CC.OO y la Federación Española de Municipios y Provincias, para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las diversas campañas de empleo temporal”, suscrito el 17 de diciembre de 1997, y de su Protocolo Adicional de 21 de septiembre de 1999.

### **Título V. Derechos Sindicales**

#### **Artículo 47. Derechos Sindicales**

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones sobre la materia.





Elegibles. Atendiendo a lo establecido en el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, serán elegibles los trabajadores que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Se entenderá que cumplen el requisito de la antigüedad, quienes hayan prestado sus servicios en la misma empresa, dentro del año anterior a la convocatoria de la elección, por un tiempo igual o superior a tres meses, con independencia de su fecha de alta en el momento de la confección del censo laboral.

A tal efecto, en el citado censo, respecto de los trabajadores que en el momento de su elaboración, atendiendo a su última alta en la empresa, no alcancen dicha antigüedad, se indicarán los distintos períodos de tiempo en que han prestado sus servicios, dentro del año anterior a la convocatoria de la elección, hasta completar la antigüedad requerida.

#### **Artículo 48. Acumulación de Horas**

Los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, podrán acumular su crédito horario en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, si así lo acuerdan entre ellos y lo comunican a la empresa para su conocimiento.

### Título VI. Seguridad y Salud Laboral.

#### **Artículo 49. Seguridad y Salud Laboral**

Se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente sobre la materia.

#### **Artículo 50. Delegados de Prevención**

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de

Prevención de Riesgos Laborales.

Los Delegados de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que determinan los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **Artículo 51. Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación

destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores, que estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número al de los Delegados de Prevención.

El Comité tendrá las competencias y facultades que le vienen atribuidas en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 52. Comisión Paritaria de Salud Laboral**

Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente Convenio.

Parte empresarial:

ASEMPAL: D. Luis Docavo Alberti (titular) y D. Joaquín Sánchez Sánchez (suplente).

ASAJA: Dña. Adoración Blanque Pérez (titular) y D. Carlos Muñoz Méndez (suplente).

UAGA: Dña. M<sup>a</sup>. Rosario Acien Olivares (titular) y D. Juan José Rull Galdeano (suplente).

Parte Sindical:

CC.OO : D. Francisco Salvador Castelló, Dña. Dolores Granados Martín y D. Juan Manuel de la Cruz Ortiz, todos ellos como titulares. Los suplentes serán nombrados llegado el caso.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, o cada vez que una de las organizaciones que la componen lo solicite por escrito al resto de miembros de la misma, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar.

Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de 20 días desde que se recibe la solicitud.

En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, esta convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo máximo de una semana.

El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.



Funciones y trabajo a desarrollar.

- 1.- La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- 2.- Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- 3.- Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.
- 4.- Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.
- 5.- Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 6.- Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.
- 7.- Tratar sobre los aspectos que pueden tener incidencia en los trabajadores que se ocupen de la aplicación de plaguicidas.

Los acuerdos que pudieran alcanzarse se incorporarán al texto del presente Convenio como anexos al mismo.

- 8.- Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

### **Artículo 53. Equipos de Trabajo y Medios de Protección**

El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo de deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen las seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos.

Titulo VII. Régimen Disciplinario.

### **Artículo 54. Régimen Disciplinario**

Con carácter transitorio se propone la articulación de un régimen disciplinario, hasta tanto se proceda a establecer un acuerdo específico sobre la materia por las Organizaciones Sectoriales legitimadas en el ámbito estatal.

### **Artículo 55. Principios de Ordenación**





1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

### **Artículo 56. Faltas y Sanciones de los Trabajadores**

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Título.

### **Artículo 57. De las Faltas**

Las faltas cometidas por los trabajadores afectado por el presente Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán derecho a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

### **Artículo 58. Falta Leves**

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c.- La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e.- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no





perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f.- Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g.- La embriaguez no habitual en el trabajo.

### **Artículo 59. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves los siguientes comportamientos:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c.- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d.- La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 61.

e.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g.- La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h.- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i.- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzcan grave perjuicio para la empresa.

j.- La embriaguez habitual en el trabajo.





k.- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll.- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m.- Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n.- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### **Artículo 60. Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves los siguientes comportamientos:

a.- La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o veinte durante un año debidamente advertida.

b.- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c.- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, compañeros o de cualesquiera otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d.- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e.- El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f.- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g.- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i.- La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j.- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.

k.- El acoso sexual.

l.- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll.- Las derivadas del apartado d) del artículo 59 y de los apartados l) y m) del artículo 60.

m.- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

### **Artículo 61. 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 faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

### **Artículo 62. Prescripción**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Titulo VIII.- Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales.

### **Artículo 63. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía**

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución





Extrajudicial de Conflictos laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A. los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

### **Disposiciones Finales**

Primera.- Legislación Supletoria.

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Orden Ministerial de 1 de Julio de 1.975 y demás disposiciones de general aplicación.

Segunda.- Explicación del Convenio.

La Central Sindical que ha suscrito el presente Convenio, dispondrán, durante su vigencia, de la facultad de solicitar, a las empresas afectadas por el mismo, la convocatoria de una reunión para informar a los trabajadores del contenido del Convenio, a cuyo efecto podrán emplear media hora, en horario comprendido dentro de la jornada laboral, coincidiendo con el comienzo o fin de la misma.

Con tal motivo y por el tiempo convenido, los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

Tercera.- Incremento económico para los años 2005 y 2006.

El incremento salarial para los años 2005 y 2006, se establecerá en base a la previsión de inflación del Gobierno para cada uno de los citados ejercicios más 1,50 puntos en el primer año y 2 puntos en el segundo.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada ejercicio.

Cuarta.- Cláusulas de revisión salarial.

Para el año 2004.- En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2004 un incremento superior al 3,10%, se producirá una revisión económica en el exceso producido.

El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos de 1 de enero de 2004, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año.



Para los años 2005 y 2006.- El mismo criterio fijado para la cláusula de garantía del año 2004 operará, en su caso, para la de los años 2005 y 2006, siempre que el IPC al 31 de diciembre de cada uno de los citados ejercicios supere el IPC previsto más 1,50 puntos en el primer año y 2 puntos en el segundo.

Quinta. Cláusula de Descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

### TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2004 (ANEXO I)

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
<b>Técnicos titulados:</b>	
De Grado Superior	1.200
De Grado Medio	1.100
Técnico no titulado	1.027,97
<b>Personal Administrativo:</b>	
Oficial Administrativo de 1ª	834,47
Oficial Administrativo de 2ª	798,18
Auxiliar Administrativo	677,26
Encargado	907,02

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
Capataces	786,09
Auxiliares	677,26
Vigilantes	907,02
Guardas o pastores	786,09
<b>Oficios clásicos:</b>	
Oficial 1ª	822,38
Oficial 2ª	761,90



Oficial 3ª o Peón especializado	725,63
Peón fijo	616,79
<b>Eventuales: (*)</b>	<b>EUROS/HORA</b>
Peón especializado (motoserrista)	5,57
Regadores, sulfatadores, podadores de árboles frutales e injertadores de semilleros	4,80
Peón	4,65

(\*) La cuantía del salario hora de los eventuales, incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias y la retribución de vacaciones.

