

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

3518/24

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA, Y TRABAJO AUTÓNOMO EN ALMERÍA

ANUNCIO

Visto el texto del Acuerdo por el que se aprueba el Convenio Colectivo Provincial del sector del Trabajo en el Campo , Código Convenio 04000795011990, suscrito con fecha 25 de noviembre de 2024, de una parte por los representantes de la empresa y, de otra parte, representantes de la parte trabajadora ,y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, el Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías Esta Delegación Territorial;

ACUERDA

Primero.- Proceder a la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

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

En Almería, a 29 de noviembre de 2024.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Amós García Hueso.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EN EL CAMPO

TÍTULO I

CAPÍTULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de Industria de CC.OO. y el Sindicato Provincial UGT-FICA, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Empresarial de Agricultores y Ganaderos de Almería (ASEMPAL-AGRICULTURA), 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 personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPÍTULO II.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 3.- Ámbito 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.- Ámbito funcional.

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en la provincia de Almería. Asimismo, se regirán 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.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras que realicen funciones en las explotaciones agrarias de conformidad al artículo anterior, a excepción de los cargos de dirección.

Artículo 6.- Ámbito temporal.-

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán desde el primer día del mes de su publicación en el B.O.P. Así mismo, deberán tenerse en cuenta los efectos económicos que se especifican en el resto del articulado del texto del Convenio colectivo.

La duración del Convenio será de TRES AÑOS, contados a partir de 1º de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

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 persona trabajadora 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.

TÍTULO II.- RÉGIMEN DE TRABAJO**CAPÍTULO I.- RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN****Artículo 10.- Modalidades de contratación.**

Sobre esta materia resultará de aplicación lo establecido en los artículos 12 a 16 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades:

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

1.- Contrato indefinido: Este contrato se concertará con aquellas personas trabajadoras que prestan sus servicios en la empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.

2.- Contratos fijos-discontinuos:

El contrato fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Conforme al párrafo anterior, la persona trabajadora fija-discontinua 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.

Igualmente, 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.

En cuanto al llamamiento para la reincorporación al principio de cada campaña se distinguen dos tipos:

- **Llamamiento cierto:** Cuando la empresa conozca al finalizar la campaña la fecha de incorporación para la siguiente campaña, deberá cumplimentar y entregar a la persona trabajadora la comunicación de llamamiento conforme al modelo recogido en el Anexo II del presente Convenio colectivo. La fijación de la fecha o fechas de incorporación de la plantilla se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría, especialidad, centro de trabajo, finca o explotación agrícola/autobús.

En el caso de que la persona trabajadora no acudiese al mismo en los cuatro días naturales siguientes, se entenderá decaído su derecho, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

- **Llamamiento incierto:** Fuera del caso anterior, las personas trabajadoras fijas discontinuas deberán ser llamadas por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría, especialidad, centro de trabajo, finca o explotación agrícola/autobús.

A efectos de llamamiento, se entenderá por centro de trabajo el que se establece en el contrato de trabajo, así como las fincas o explotaciones agrícolas de la misma donde se desarrolla la actividad, dentro de una misma zona geográfica.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Para hacer efectivo el llamamiento incierto, las empresas entregarán a la representación legal de las personas trabajadoras, si la hubiera, un listado de sus personas trabajadoras fijas discontinuas sobre la base de la antigüedad de las mismas en las respectivas categorías y especialidades dentro de cada centro de trabajo, finca o explotación agrícola. Dicho listado deberá contener como mínimo los siguientes datos de la persona trabajadora:

Nombre y apellidos

Fecha prevista de ingreso

Numero de orden

Categorías

Especialidad

Centro de trabajo, finca, explotación agrícola o Autobús

Quando las personas trabajadoras fijos discontinuas provengan de una misma localidad o zona geográfica y sean desplazados por la empresa con medios de transporte colectivo se hará el llamamiento a todo ese grupo, tal y como se establece en los condicionantes anteriores.

El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otros medios, incluso telemáticos (mensaje de texto SMS o mensajería instantánea) remitido al teléfono móvil que la persona trabajadora tenga comunicada a la empresa que permitan dejar constancia de la debida recepción a la persona trabajadora y con una antelación mínima de 5 días naturales.

En el supuesto de que la persona trabajadora se negase a firmar dicha comunicación o a recepcionar la misma, se entenderá igualmente efectuada si se le remite mediante burofax a la dirección comunicada a la empresa en el contrato de trabajo o documento cumplimentado conforme al Anexo III del Convenio colectivo.

Producido el llamamiento, la persona trabajadora viene obligada a su incorporación al trabajo. La empresa se obliga a efectuar el llamamiento con una antelación de 4 días naturales, según las costumbres del lugar y en la forma en que hasta la fecha se ha venido desarrollando. En el caso de que la persona trabajadora no acudiese al mismo en los 4 días naturales siguientes, se entenderá decaído su derecho, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa. Durante la campaña el llamamiento del personal se realizará con una antelación de 24 horas.

- **Disminución de la actividad.** El cese de estas personas trabajadoras dentro de su centro de trabajo se hará de forma gradual y de acuerdo con el decrecimiento de la actividad agrícola y de forma rotatoria por grupos de personas trabajadoras y en todo

caso teniendo en cuenta para ello el orden inverso de antigüedad dentro de cada categoría, especialidad, centro de trabajo, finca o explotación agrícola/autobús.

En el caso de los llamamientos ciertos e inciertos de las personas trabajadoras fijas discontinuas, estas podrán no ser llamadas al trabajo en la fecha comunicada o en días aislados dentro de la campaña o ciclo productivo cuando lo impidan circunstancias climatológicas, estado de cultivos o cualquier otra causa grave que impida el inicio o continuidad de la actividad.

- Realizado el llamamiento si la persona trabajadora no acudiese al mismo en los 4 días naturales siguientes, se entenderá decaído su derecho, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

En el supuesto que la persona trabajadora esté en situación de incapacidad temporal, el llamamiento debe producirse por la empresa procediendo ésta a su alta en la Seguridad Social, como con carácter general, respecto de todos sus personas trabajadoras fijos discontinuas.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen, debiendo la persona trabajadora, requerir a la empresa previamente y de forma fehaciente, su reincorporación. La empresa deberá contestar a dicho requerimiento en el plazo de 5 días naturales; de no hacerlo así, podrá ser considerado causa de despido improcedente.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.

3.- Contrato temporal por circunstancias de la producción: El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses, salvo en el supuesto de sustitución de vacaciones en cuyo caso el contrato podrá tener una duración de hasta diez meses, debiendo identificarse las personas a cubrir.

Las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida con un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, si existiera, una previsión anual de uso de estos contratos.

A la finalización del contrato, excepto en el contrato de duración determinada por causa de sustitución, la persona trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas discontinuas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija discontinua la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Artículo 11.- Periodo de prueba y plazo de preaviso.

1.- Periodo de prueba.

Para los contratos indefinidos y fijos discontinuos, con una campaña superior a seis meses de duración, podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, en función de los siguientes Grupos profesionales:

- Grupo I: 6 meses.
- Grupo II: 3 meses.
- Grupo III: 3 meses.
- Grupo IV: 2 meses.
- Grupo V: 2 meses.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada o fijos discontinuos con una campaña inferior a seis meses de duración, podrá concertarse un periodo de prueba de 1 mes.

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

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

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

2.- Plazo de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación de, al menos, quince días naturales, con excepción de las personas trabajadoras con contrato temporal o que estén dentro del periodo de prueba.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 12.- Previsión de transformación de contratos temporales.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas o incentivos autonómicos previstos para la creación de empleo estable que en cada momento se establezcan.

Artículo 13.- Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean personas trabajadoras discapacitadas. 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 las personas trabajadoras de la empresa.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 42 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.

Artículo 14.- Trabajos de superior e inferior categoría.

La persona trabajadora que realice funciones de grupo superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo 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/as de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a una persona trabajadora a tareas correspondientes al grupo inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional, y comunicándolo a los representantes legales de las personas trabajadoras, si la hubiese.

CAPÍTULO II.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 15.- Disposiciones Generales.

Las empresas dentro de sus facultades de organización del trabajo tendrán libertad para el desarrollo e implantación de sus propios organigramas de funcionamiento, pero debiendo clasificar a su personal dentro del sistema de clasificación aquí establecido a los efectos de que resulte de aplicación con el carácter de mínimo el régimen económico fijado en este Convenio. Igualmente tendrán libertad para fijar en los contratos individuales funciones o tareas que no estén incluidas en este convenio, ya que por su carácter de norma general no es posible contemplar de forma exhaustiva estas tareas y funciones, pero siempre que estas estén equiparadas a una categoría profesional existente en este convenio colectivo.

Los grupos profesionales y los puestos de trabajo consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y puestos enumerados si las necesidades y volumen de las empresas no lo requieren.

Toda persona trabajadora está obligada a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de las competencias propias de su categoría profesional, y sin perjuicio de lo previsto en los artículos 23 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Aquellos operarios cuyas categorías profesionales no se encuentren definidas en el presente Convenio, serán asimilados a las que, dentro de las anteriormente expuestas, más se asemejen.

Artículo 16.- Clasificación del personal.

El personal al servicio de las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo queda encuadrado en alguno de las siguientes áreas Funcionales:

1º.- Personal de administración y servicios: Dentro de esta área funcional se encuadra el personal que con la formación necesaria realiza los trabajos relacionados con las actividades complementarias a la producción y manipulación de los productos

agrícolas, integrándose en él todos las personas trabajadoras de los departamentos de apoyo a la producción, como los de administración, informática, comercial, etc.

2º.- Personal de campo y almacenes: Dentro de esta área funcional se encuadra el personal que, con la formación necesaria, realiza los trabajos relacionados directamente con la producción agrícola y con la clasificación y empaquetado de los productos agrícolas, llevándolos a cabo con la iniciativa, responsabilidad y rendimiento de acuerdo con su grupo profesional, que constituye la actividad principal de la empresa.

Artículo 17.- Descripción de puestos de trabajo.

Se establecen los siguientes grupos profesionales dentro del área funcional de **personal de administración y servicios**:

GRUPO I.- Son las personas trabajadoras que realizan 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. Se incluyen también en el este grupo funciones que implican responsabilidad completa por la gestión de uno o varios departamentos 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.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: técnico/a superior y coordinador/a en administración/servicios centrales.

GRUPO II.- Son las personas trabajadoras que realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando tienen alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: técnico/a medio y ayudante/a técnico/a titulado/a.

GRUPO III.- Son las personas trabajadoras que realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que aún 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

Tienen un alto nivel de autonomía en su trabajo, pero actúan bajo la dependencia del jefe de área o de departamento y a ellos deben reportar su actividad.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: Oficiales de 1ª administración/servicios centrales y Oficiales de 2ª administración/servicios centrales.

GRUPO IV.- Son las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidad restringida ayudan en sus funciones a los responsables y superiores de sus departamentos.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: auxiliares administrativos/as en general y auxiliares informáticos.

GRUPO V.- Son las personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia y/o supervisión, que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo.

Realizan las operaciones básicas y elementales propias de su departamento utilizando las terminales del ordenador para la introducción y obtención de datos. En el caso de los recepcionistas, reciben y reparten las llamadas telefónicas, faxes y correo. Atienden las visitas, siendo la primera imagen de la empresa ante las visitas.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: personal de conserjería y recepcionista.

Se establecen los siguientes grupos profesionales dentro del área funcional de **personal de campo y almacenes**:

GRUPO I.- Son las personas trabajadoras que realizan 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. Se incluyen también en el este grupo funciones que implican 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 las gestión.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: técnico/a superior y coordinador de producción o almacenes.

GRUPO II.- Son las personas trabajadoras que realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores/as. Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando tienen alto contenido de actividad intelectual o de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: técnico/a medio, ayudante/a técnico/a titulado/a y encargado/a y jefe/a de finca.

GRUPO III.- Son las personas trabajadoras que realizan funciones que suponen la integración coordinación y supervisión de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor. Tareas que aún 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.

Tienen un alto nivel de autonomía en su trabajo, pero que actúan bajo la dependencia del jefe de área o de departamento y a ellos deben reportar su actividad.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: oficial de 1ª en producción, oficial de 2ª en producción, Oficial de 3ª en producción, jefe/a de línea, jefe/a de equipo y motoserrista.

GRUPO IV.- Son las personas trabajadoras que con iniciativa y responsabilidad restringida realizan trabajos de ejecución autónoma comportando bajo supervisión la responsabilidad de los trabajos pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: vigilantes, guardas o pastores/as, conductor/a de nivel 1, conductor/a de nivel 2, tractorista, Listero/a, regadores/as, aplicador/a de productos fitosanitarios y fumigador/a, podadores/as de árboles frutales, injertadores/as de semilleros y carretilleros/as.

GRUPO V.- Son las personas trabajadoras que realizan tareas que se ejecutan siguiendo instrucciones concretas, claramente establecidas con alto grado de dependencia y/o supervisión, que no exigen conocimientos especiales para su correcto desarrollo.

Dentro de este grupo se integran los siguientes puestos de trabajo: peón/a de campo, personal de limpieza, mozo/a y envasador/a.

Artículo 18.- Norma subsidiaria sobre la clasificación del personal.

Las definiciones generales de las categorías profesionales sirven y pueden aplicarse a las diferentes actividades que se integran o puedan integrarse en la empresa, de tal forma que cualquier puesto de trabajo quedará asimilado a una de las categorías establecidas, de acuerdo con la aptitud profesional necesaria para desempeñarlo.

Artículo 19.- Niveles Retributivos.

Los niveles salariales correspondientes a los puestos de trabajo definidos anteriormente, serán los establecidos en la tabla salarial que se incluye como Anexo I de este Convenio.

CAPÍTULO III.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 20.- Jornada laboral

1.- Queda fijada en cómputo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, equivalente, con carácter general, 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 las personas trabajadoras o su representación legal, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

2.- Respetando el cómputo anual, en aquellas faenas que exijan para su realización extraordinario esfuerzo físico o en las que concurran circunstancias de especial penosidad derivadas de condiciones anormales de temperatura o humedad, la jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas y veinte minutos diarios y treinta y ocho horas semanales de trabajo efectivo.

Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación en los trabajos de invernadero, durante los meses de junio a septiembre, y en los trabajos forestales, durante los meses de enero y febrero.

3. La jornada laboral en los trabajos forestales será continuada, salvo que por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras o, cuando no los hubiere, entre la empresa y la cuadrilla de personas trabajadoras, por mayoría de estas, se establezca la jornada partida.

4.- Para lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, para el trabajo en el campo.

5.- La empresa garantizará al personal temporal y fijo discontinuo, el día que sea llamado a trabajar, la misma jornada de trabajo diaria que al resto del personal que realice las mismas funciones en el centro de trabajo.

La garantía establecida en el párrafo anterior no operará en los supuestos de suspensión de la jornada por inclemencias climatológicas, distribución irregular de jornada o cualquier otra circunstancia o excepción que se recoja en el presente Convenio colectivo.

Artículo 21.- Distribución irregular de la jornada.

En esta materia se estará a lo establecido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Descanso diario.

Siempre que la jornada sea igual o superior a cuatro horas y treinta minutos consecutivas de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a 20 minutos de descanso que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Artículo 23.- Suspensión de la jornada por inclemencias climatológicas (lluvia).

A las personas trabajadoras se les abonará el 75 por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiese de ser suspendido por lluvia que impidiese la prestación laboral 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 24.- Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

En materia de exposición a temperaturas extremas se estará a lo establecido en la Disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en concreto:

1.- Cuando se desarrollen trabajos al aire libre y en los lugares de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo temperaturas extremas.

2.- En el supuesto en el que se emita por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Artículo 25.- Horas de permanencia.

Se considerarán como tales, las incluidas dentro de la jornada laboral en las que la persona trabajadora deba permanecer en su puesto de trabajo y en las que por causas ajenas a ella, 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 26.- Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de treinta días naturales, de los que, al menos, veintidós días serán laborables, si se prestan servicios cinco días a la semana o, veinticuatro laborables, si se prestan servicios seis días a la semana.

Para las personas trabajadoras fijas discontinuas y los que no hayan prestado servicios durante todo el año natural el tiempo de vacaciones se calculará en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

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

a) La empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la misma, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, si existiera.

b) Por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, si existiera, 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 más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

c) Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, las personas trabajadoras 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. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

El disfrute de las vacaciones de las personas trabajadoras fijas-discontinuas y temporales se podrá efectuar durante la campaña, siempre que exista acuerdo con la persona trabajadora y en función de la producción y de la organización del trabajo, aprovechando los momentos de menor actividad en la empresa. A efectos de cálculo, se entenderá que para 22 días laborables durante el mes corresponden 2 días efectivos de vacaciones.

Si no fuera posible disfrutar de las vacaciones durante la campaña, se podrán disfrutar al finalizar la misma y siempre en proporción a la prestación de servicios.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27.- Licencias y permisos retribuidos.

Las personas trabajadoras, 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) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Esta licencia se podrá ampliar en 1 día más si los hechos ocurren a una distancia superior a 80 km del domicilio habitual de la persona trabajadora. Así mismo, si la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de nuestro país, podrá disponer de otros 2 días como permiso retribuido.

b) 3 días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Esta licencia se podrá ampliar en 3 días más si los hechos ocurren a una distancia superior a 80 km del domicilio habitual de la persona trabajadora. Así mismo, si la persona trabajadora tuviera que desplazarse fuera de nuestro país, podrá disponer de otros 2 días como permiso retribuido.

c) 1 día en caso de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as. Esta licencia se podrá ampliar en 3 días más si los hechos ocurren a una distancia superior a 80 km del domicilio habitual de la persona trabajadora.

d) 15 días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Este permiso no será aplicable retroactivamente para aquellas personas trabajadoras que ya hayan declarado a la empresa dicho estatus con anterioridad a la firma de este Convenio colectivo.

En el supuesto que estas parejas de hecho contraigan matrimonio con posterioridad con la misma persona, no tendrán derecho al permiso por matrimonio si han disfrutado anteriormente del permiso correspondiente por la constitución de pareja de hecho. A estos efectos se considera disfrutado este permiso, con la finalidad de evitar la duplicidad de este.

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

f) 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.

g) Permiso por motivos familiares urgentes. De conformidad con el artículo 37.9 ET y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo cuatro días al año (o su equivalente en horas según calendario laboral de la empresa) por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando siempre la acreditación documental del motivo de ausencia y su duración.

Por lo tanto, darán lugar a este permiso aquellos motivos familiares que ocurren de forma repentina, son urgentes, están relacionados con accidente/enfermedad de familiares, y requieren que la persona trabajadora acuda inmediatamente.

Artículo 28.- Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán.

Todas las personas trabajadoras sujetas 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.

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

Durante la duración de este permiso, la persona trabajadora que lo disfrute, no podrá realizar ningún tipo de trabajo retribuido como asalariada por cuenta ajena.

Fiestas con motivo del Ramadán.

a) Las personas trabajadoras que, por sus ideas religiosas, celebren “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, las personas trabajadoras que profesen esta confesión religiosa, previo acuerdo entre la empresa y la representación legal o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 29.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

a) En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante dieciséis semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este

derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del periodo de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado,

durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

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 a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora 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 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado c) anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

3.- Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 dos años, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación

profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4.- Cambio de puesto de trabajo.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación 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. La empresa 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.

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.

Será nulo el despido o la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), disfrute del permiso parental a que se refiere el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o cuando se notifique la decisión en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3; y el de las personas trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) El de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

TÍTULO III.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

Artículo 30.- Sistema retributivo.

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, así como, en su caso, por las percepciones de carácter no salarial a las que cause derecho.

La totalidad de los conceptos retributivos que figuran en el presente título, están referidos a las personas trabajadoras que presten sus servicios en jornada normal y completa de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios a tiempo parcial percibirán las retribuciones en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 31.- Salario Base.

El salario base por jornada completa y normal de trabajo será el establecido para cada puesto de trabajo en la tabla salarial que se une como Anexo I al presente Convenio colectivo.

El personal con contrato fijo-discontinuo y temporal percibirá mensualmente el salario base y la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y domingos en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según la columna de nivel retributivo de la tabla salarial que se une como Anexo I al presente Convenio colectivo.

Artículo 32.- 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.

Artículo 33.- 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 la empresa no abonase el salario en el tiempo citado, incurrirá en mora, desde el momento en que la persona trabajadora le requiera formalmente para el pago y deberá abonar por tal concepto los intereses legales.

Artículo 34.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base.

Las pagas extraordinarias se percibirán de forma prorrateada mensualmente, salvo que la persona trabajadora, al inicio de la relación laboral comunique a la empresa su elección de percibir las los días 15 de junio y 15 de diciembre.

Las personas trabajadoras que su salario responda a un precio por hora llevan prorrateado el importe de las citadas pagas extraordinarias en su salario hora.

Artículo 35.- Antigüedad.

1.- Como consecuencia del acuerdo alcanzado por las partes firmantes del presente Convenio colectivo, se suprime y en consecuencia deja de aplicarse el concepto de antigüedad regulado en el artículo 28 del Convenio colectivo provincial de trabajo en el campo, publicado en el BOP núm. 77 de fecha 24 de abril de 2013.

2.- Los importes que por el concepto de antigüedad vinieran percibiendo las personas trabajadoras en el momento de la firma del presente Convenio colectivo, las partes acuerdan que han quedado absorbidos por los últimos incrementos del salario mínimo interprofesional (SMI en adelante), debido a que este complemento salarial ha computado a efectos de alcanzar el importe del SMI vigente en cada momento, entendiéndose que dichas cantidades quedan integradas en la retribución bruta total dentro del concepto salario base de las tablas del presente Convenio colectivo.

3.- Aquellas personas trabajadoras que, a la fecha de publicación del presente Convenio, por tener un salario superior al SMI vigente en el momento de publicación del presente Convenio colectivo y/o a las tablas salariales del presente Convenio colectivo para su puesto de trabajo, no tuvieran absorbido ni compensado el importe del concepto de antigüedad vigente a 1 de enero de 2024, dicho importe pasará a ser un complemento denominado "ad personam". Dicho complemento se quedará congelado en la estructura salarial de la persona trabajadora, siendo no revalorizable, no absorbible, y no compensable, sólo desapareciendo con la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora.

4.- Cualquier divergencia en la interpretación del presente artículo deberá someterse con carácter previo y preceptivo a la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 36.- Experiencia profesional.

Se establece un plus que retribuye la experiencia profesional de la persona trabajadora en el grupo profesional desarrollando su actividad, entendiéndose que esta experiencia se adquiere por la continuidad en el desempeño del trabajo durante el plazo que se señala en este artículo.

Este plus lo percibirán las personas trabajadoras que hayan permanecido cuatro años o más en el mismo grupo profesional y nivel retributivo. A efectos del cálculo del cómputo de este plazo para las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo se tendrán en cuenta las jornadas reales trabajadas, de forma que 253 jornadas equivalen a un año de experiencia profesional.

Este complemento se fija en la cantidad única de 25 euros mensuales o parte proporcional, según los días en los que sean llamados a trabajar las personas con contrato fijo discontinuo, es decir, se considerará un mes completo de trabajo 23 jornadas; para el resto de modalidades contractuales, se tendrán en cuenta 30 días naturales.

Se aplicará mensualmente mientras que dure la vida laboral y esté vigente la relación laboral de la persona trabajadora en la empresa.

Este plus de experiencia profesional se aplicará a partir del mes siguiente al de la publicación del presente Convenio colectivo en el Boletín Oficial de la provincia de Almería. Este plus no es revalorizable, ni absorbible y ni compensable por cualquier otra cantidad que la persona trabajadora perciba o pudiera percibir en el futuro por cualquier otro concepto.

Artículo 37.- Horas extraordinarias.

Se dividen en dos grupos:

a) De fuerza mayor. - Serán las que se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Se abonarán en la cuantía que resulte del valor de la hora ordinaria y su prestación será obligatoria.

b) Resto de horas extraordinarias.- Serán aquellas no incluidas en el apartado anterior y se abonarán con un incremento sobre el salario-hora individual ordinario del 75%.

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 con un incremento del 75%, dentro de los cuatro meses 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 cuatro meses siguientes a su realización.

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

Artículo 38.- Plus de transporte y Desplazamiento.

El medio de transporte que ha de ser preferentemente proporcionado por la empresa, se realizará en vehículos homologados para el transporte de viajeros.

Si la empresa no facilita el medio de transporte y la distancia entre el domicilio de la persona trabajadora y el centro de trabajo se encuentra a más de 7 kms., se abonará un plus de transporte de 1 euro por día de asistencia al trabajo. Esta cantidad se incrementa en 1 euro más cuando los desplazamientos se realicen a las fincas de cultivo en el campo.

Si la empresa facilita el medio de transporte no se abonará cantidad alguna.

La empresa deberá facilitar el medio de transporte cuando se produzca un desplazamiento a fincas de cultivo en el campo en un radio superior a 40 km. del domicilio social de la empresa.

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.

Este artículo sustituye la regulación establecida en los artículos 31 y 37 del Convenio colectivo provincial de trabajo en el Campo publicado en el BOP núm. 77 de fecha 24 de abril de 2013.

Artículo 39.- 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 40.- Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos las personas trabajadoras 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/a astillador/a, percibirán un plus consistente en la cuantía de 150 euros mensuales, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes, durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo; esta cantidad se aplicará desde el primer día del mes de su publicación en el B.O.P.

Artículo 41.- Herramientas.

A las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 0,50 euros por día efectivo de trabajo, durante toda la vigencia del Convenio y que se aplicará desde el primer día del mes de su publicación en el B.O.P.

Como norma general, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas que necesiten para el cometido de su función como motoserriistas. No obstante, cuando esto no sea posible y las personas trabajadoras utilicen motosierra de su propiedad, para lo que deberán aportar el combustible y las piezas de recambio necesarias para ejecutar su trabajo como motoserriista, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 50 euros, durante toda la vigencia del Convenio y que se aplicará desde el primer día del mes de su publicación en el B.O.P.

Artículo 42.- Deducción por alojamiento y otros conceptos.

La empresa y la persona trabajadora, podrán acordar el abono en especie de parte del salario.

Por el concepto de alojamiento, es decir, cuando el alojamiento corra a cargo de la empresa sólo podrá descontarse a la persona trabajadora un máximo del 15 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 de la persona trabajadora.

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

Artículo 43.- Anticipos.

Las personas trabajadoras, 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.

TÍTULO IV.- CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 44.- Prendas y ropa de trabajo.

A las personas trabajadoras 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 45.- 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La persona trabajadora 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, teniendo la consideración de excedencia forzosa.

La persona trabajadora 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 46.- Formación profesional.

1.- La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 las empresas 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 las personas trabajadoras 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 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 47.- 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 48.- Complemento en caso de incapacidad temporal.

Durante el tiempo que la persona trabajadora fija, fija discontinua o eventual permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo percibirá, desde el primer día de baja un complemento de hasta el 100% del salario base y parte proporcional de pagas extraordinarias, con un máximo de 365 días para el personal fijo, fin de campaña en el caso de fijos discontinuos y, fin de contrato para el personal eventual.

Durante el tiempo que la persona trabajadora fija, fija discontinua o eventual permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral percibirá, desde el día vigésimo primero de la baja un complemento de hasta el 90% del salario base y parte proporcional de pagas extraordinarias, con un máximo de 365 días para el personal fijo, fin de campaña en el caso de fijos discontinuos y, fin de contrato para el personal eventual.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir el complemento a la incapacidad temporal regulado en este artículo mientras esté vigente y en activo su relación laboral.

Artículo 49.- Póliza de accidente e Indemnización por cese.**Póliza de accidente.**

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 de la persona trabajadora por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 25.000 euros de indemnización, en favor de la misma o sus beneficiarios, 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.

Indemnización por cese.

Las empresas, previo pacto con la persona trabajadora, concederán un periodo de vacaciones a aquellas personas trabajadoras que, con diez años como mínimo de antigüedad, causen baja voluntaria definitiva y sin solicitud de excedencia en la misma a partir de los 60 de edad durante la vigencia del Convenio.

El periodo de vacaciones retribuidas se calculará en función de la siguiente escala:

- A los 60 años: seis meses.
- A los 61 años: cinco meses.
- A los 62 años: cuatro meses.
- A los 63 años: tres meses.
- A los 64 años: dos meses.
- A los 65 años: un mes y quince días. Aplicable a partir del 1 de enero de 2027.
- A los 66 años: un mes. Aplicable a partir del 1 de enero de 2027.

Para su disfrute deberá solicitarse por escrito con una antelación de tres meses a la fecha de cumplimiento de la edad correspondiente.

La empresa hará entrega a la persona trabajadora de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses. Durante este periodo, se percibirá la retribución correspondiente al periodo vacacional.

En empresas de menos de 50 personas trabajadoras, no podrá concurrir más de una persona trabajadora en esta situación. En empresas de 50 o más personas trabajadoras no podrá concurrir más del 5% de la plantilla en esta situación.

Artículo 50.- Garantías de las condiciones laborales.

Las empresas están obligadas a entregar a las personas trabajadoras 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 SAE.

Artículo 51.- Discriminación económica.

Los salarios que rigen en este Convenio serán de aplicación a todas las personas trabajadoras sin discriminación por razón de su edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 52.- Condiciones de alojamiento.

Cuando, como consecuencia de su trabajo, le sea facilitado a la persona trabajadora por la empresa 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.

La persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 dichas personas trabajadoras 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 53.- 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que en el momento de su elaboración, atendiendo a su última alta en la empresa, no alcancen dicha antigüedad, se indicarán los distintos periodos de tiempo en que han prestado sus servicios, dentro del año anterior a la convocatoria de la elección, hasta completar la antigüedad requerida.

Artículo 54.- 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 55.- 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 56.- Delegados/as de Prevención.

1.- Los/as Delegados/as de Prevención son los/as representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los/as 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/as Delegados/as de Prevención tendrán las competencias, facultades y garantías que determinan los artículos 36 y 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante, cuando no existan representantes del personal en las empresas, los/as Delegados/as de Prevención podrán ser designados por y entre las propias personas trabajadoras que expresen su voluntad de ejercer tales funciones.

2.- Delegados/as Sectorial de Prevención. Se estará a lo que se acuerde a nivel Interconfederal.

Artículo 57.- Vigilancia de la salud. Derecho de las personas trabajadoras a la protección eficaz de la salud.

Toda persona trabajadora tiene el derecho a que se le garantice, por parte de la empresa, la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

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

La vigilancia de la salud ha de ajustarse a la normativa específica que pueda existir en cada caso y a los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad y Consumo, en su caso. En ausencia de ambos o de forma complementaria, la vigilancia de la salud se ha de realizar mediante otros medios relacionados con el conocimiento científico. Todo ello, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 37.3.c del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

La información médica de carácter personal no podrá facilitarse a la empresa o a otras personas sin el consentimiento expreso de la persona trabajadora.

Todos los costes en esta materia deben ser asumidos por la empresa, ya que no pueden recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.

Artículo 58.- Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios.

En la manipulación y aplicación de los plaguicidas deberán cumplirse escrupulosamente las condiciones de utilización de los mismos que figuren en las etiquetas de sus envases y, particularmente, respetarse los plazos de seguridad correspondientes.

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

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

Artículo 59.- 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 personas trabajadoras, que estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por la empresa y/o sus representantes en igual número al de los/as Delegados/as 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 60.- 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: UGT y CC.OO., como representación laboral, y ASEMPAL, ASAJA y COAG, en representación empresarial.

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 las personas trabajadoras 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 empresas y personas trabajadoras.
- 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 las personas trabajadoras 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 61.- Equipos de trabajo y medios de protección.

La empresa 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 la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al utilizarlos.

TÍTULO VII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**Artículo 62.- 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 63.- 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 las personas trabajadoras y las empresas.

Artículo 64.- Faltas y sanciones de los trabajadores.

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

Artículo 65.- De las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras afectada 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 a la persona trabajadora.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a la representación legal de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Los/as miembros/as del comité de empresa y los/as delegados/as del personal, como representantes legales de las personas trabajadoras, 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 66.- 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 acredite 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 67.- 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 tuvieran 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 62.

- e.- La suplantación de otra persona trabajadora, 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 y las obligaciones derivadas de la prevención de riesgos laborales, 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 68.- 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/as 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 62 y de los apartados l) y m) del artículo 63.
- 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, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 69.- De las sanciones.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales enumeradas en los artículos anteriores cometidas por sus personas trabajadoras 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 70.- 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.

TÍTULO VIII.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 71.- Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo

dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

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.

Las Centrales Sindicales que han 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 las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración.

Tercera.- Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

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

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

La representación legal de las personas trabajadoras y los/as representantes sindicales están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Cuarta.- Políticas de igualdad y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan que las relaciones laborales de la empresa deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión y adhesión sindical.

Conforme a lo anterior, se establecen los siguientes principios generales sobre políticas de igualdad y no discriminación:

a) El derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades requiere de las empresas del sector prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

b) Cuando se dé el supuesto previsto en el art. 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se elaborará por parte de la empresa un plan de igualdad.

c) Cuando se dé el supuesto previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa elaborará un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

A N E X O I

**TABLA SALARIAL APLICABLE DESDE EL PRIMER DÍA DEL MES DE PUBLICACIÓN DEL
PRESENTE CONVENIO EN EL BOP**

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

PERSONAL	GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL RETRIBUTIVO EUROS BRUTOS / MES
	I	
Administración y servicios	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2204,17
	Técnico/a Superior	
	Coordinador/a en administración/servicios centrales	1900,00
Campo y Almacenes	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2204,17
	Técnico Superior	
	Coordinador/a de producción o turno	1900,00
	II	
Administración y servicios	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1850,00
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1800,00
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
Campo y Almacenes	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1850,00
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1800,00
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
	Encargado/a y Jefe/a de finca	1667,64
	III	
Administración y servicios	Oficial de 1ª administración/servicios centrales	1430,00
	Oficial de 2ª administración/servicios centrales	1350,00
	Oficial de 1ª en producción	1360,00
	Oficial de 2ª en producción	1334,09
Campo y Almacenes	Jefe/a de línea	1445,29
	Jefe/a de equipo	
	Capataz (A EXTINGUIR)	
	Oficial de 3ª en producción	1300,00
	Motoserrista	
	Peón especializado (A EXTINGUIR)	
	IV	
Administración y servicios	Auxiliares administrativos/as en general	1245,21
	Auxiliares informáticos	
	Vigilantes	1667,64
	Guardas o Pastores/as	1445,29
	Conductor/a de nivel 1	1400,00
	Listero/a	1334,09
	Conductor/a de nivel 2	1300,00
	Tractorista	
	Regadores/as, Aplicador/a de productos fitosanitarios y Fumigador/a, Podadores/as de árboles frutales, Injertadores/as de semilleros y Carretilleros/as	Salario: 8,2838 €/hora Vacaciones: 0,7531 €/hora 1178,66 €/mes
	Auxiliar de riego Auxiliar de calidad	Salario: 8,1245 €/hora Vacaciones: 0,7386 €/mes 1156,00 €/mes
	V	
Administración y servicios	Personal de conserjería	1134,00 €/mes
	Recepcionista	
Campo y Almacenes	Peón/a de campo	Salario: 7,9699 €/hora Vacaciones: 0,7245 €/hora
	Personal de limpieza	
	Mozo/a	1134,00 €/mes
	Envasador/a	

* El personal temporal y fijo discontinuo percibirá su salario por hora trabajada. La cuantía del salario hora de este personal incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2025

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

PERSONAL	GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL RETRIBUTIVO EUROS BRUTOS / MES
	I	
Administración y servicios	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2259,27
	Técnico/a Superior	
	Coordinador/a en administración/servicios centrales	1947,50
Campo y Almacenes	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2259,27
	Técnico Superior	
	Coordinador/a de producción o turno	1947,50
	II	
Administración y servicios	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1896,25
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1845,00
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
Campo y Almacenes	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1896,25
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1845,00
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
	Encargado/a y Jefe/a de finca	1709,33
	III	
Administración y servicios	Oficial de 1ª administración/servicios centrales	1465,75
	Oficial de 2ª administración/servicios centrales	1383,75
Campo y Almacenes	Oficial de 1ª en producción	1394,00
	Oficial de 2ª en producción	1367,44
	Jefe/a de línea	1481,42
	Jefe/a de equipo	
	Capataz (A EXTINGUIR)	
	Oficial de 3ª en producción	1332,50
	Motoserrista	
	Peón especializado (A EXTINGUIR)	
	IV	
Administración y servicios	Auxiliares administrativos/as en general Auxiliares informáticos	1276,34
Campo y Almacenes	Vigilantes	1709,33
	Guardas o Pastores/as	1481,42
	Conductor/a de nivel 1	1435,00
	Listero/a	1367,44
	Conductor/a de nivel 2	1332,50
	Tractorista	
	Regadores/as, Aplicador/a de productos fitosanitarios y Fumigador/a, Podadores/as de árboles frutales, Injertadores/as de semilleros y Carretilleros/as	Salario: 8,4909 €/hora Vacaciones: 0,7719 €/hora 1208,12 €/mes
	Auxiliar de riego Auxiliar de calidad	Salario: 8,3276 €/hora Vacaciones: 0,7571 €/mes 1184,90 €/mes
	V	
Administración y servicios	Personal de conserjería Recepcionista	1162,35 €/mes
Campo y Almacenes	Peón/a de campo	Salario: 8,1691 €/hora Vacaciones: 0,7426 €/hora 1162,35 €/mes
	Personal de limpieza	
	Mozo/a	
	Envasador/a	

* El personal temporal y fijo discontinuo percibirá su salario por hora trabajada. La cuantía del salario hora de este personal incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2026

GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES RETRIBUTIVOS

PERSONAL	GRUPOS PROFESIONALES	NIVEL RETRIBUTIVO EUROS BRUTOS / MES
	I	
Administración y servicios	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2304,46
	Técnico/a Superior	
	Coordinador/a en administración/servicios centrales	1986,45
Campo y Almacenes	Técnico/a titulado de grado superior (A EXTINGUIR)	2304,46
	Técnico Superior	
	Coordinador/a de producción o turno	1986,45
	II	
Administración y servicios	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1934,18
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1881,90
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
Campo y Almacenes	Técnico titulado/a de grado medio (A EXTINGUIR)	1934,18
	Técnico/a Medio	
	Técnico/a no titulado/a (A EXTINGUIR)	1881,90
	Ayudante/a de Técnico/a Titulado/a	
	Encargado/a y Jefe/a de finca	1743,52
	III	
Administración y servicios	Oficial de 1ª administración/servicios centrales	1495,07
	Oficial de 2ª administración/servicios centrales	1411,43
Campo y Almacenes	Oficial de 1ª en producción	1421,88
	Oficial de 2ª en producción	1394,79
	Jefe/a de línea	
	Jefe/a de equipo	1511,05
	Capataz (A EXTINGUIR)	
	Oficial de 3ª en producción	
	Motoserrista	1359,15
	Peón especializado (A EXTINGUIR)	
	IV	
Administración y servicios	Auxiliares administrativos/as en general	1301,87
	Auxiliares informáticos	
Campo y Almacenes	Vigilantes	1743,52
	Guardas o Pastores/as	1511,05
	Conductor/a de nivel 1	1463,70
	Listero/a	1394,79
	Conductor/a de nivel 2	1359,15
	Tractorista	
	Regadores/as, Aplicador/a de productos fitosanitarios y Tumbador/a, Podadores/as de árboles frutales, Injertadores/as de semilleros y Carretilleros/as	Salario: 8,6607 €/hora Vacaciones: 0,7873 €/hora 1232,29 €/mes
	Auxiliar de riego Auxiliar de calidad	Salario: 8,4942 €/hora Vacaciones: 0,7722 €/mes 1208,60 €/mes
	V	
Administración y servicios	Personal de conserjería	
	Recepcionista	1185,60 €/mes
Campo y Almacenes	Peón/a de campo	
	Personal de limpieza	Salario: 8,3325 €/hora Vacaciones: 0,7575 €/hora
	Mozo/a	1185,60 €/mes
	Envasador/a	

* El personal temporal y fijo discontinuo percibirá su salario por hora trabajada. La cuantía del salario hora de este personal incluye la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las pagas extraordinarias.

ANEXO II

COMUNICACIÓN LLAMAMIENTO DE LA PERSONA TRABAJADORA

D./D^a, en representación de la empresa con CIF /DNI, con domicilio en comunica a la persona trabajadora D./D^a con DNI/NIE y domicilio a efectos de comunicaciones en la Calle / Avda. / Plaza n°, piso /planta, puerta del municipio con Código Postal de la provincia de Almería, que a efectos de su llamamiento para el inicio de la campaña siguiente conforme al artículo 10 del Convenio colectivo provincial de Trabajo en el Campo deberá presentarse en el centro de trabajo de esta Empresa sito en del municipio de el día de de

Así mismo, se le informa que si no acudiese al trabajo en la fecha establecida anteriormente ni en los 4 días naturales siguientes, se entenderá decaído su derecho, asimilándose tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

Finalmente, se le informa que en caso de negarse a firmar esta comunicación, se entenderá igualmente efectuada si se le remite mediante burofax/mensaje de texto SMS o mensajería instantánea que deje constancia de la recepción remitido al teléfono móvil que la persona trabajadora haya comunicado a la empresa a la dirección comunicada a la empresa en el contrato de trabajo o documento cumplimentado conforme al Anexo III del Convenio colectivo provincial de Trabajo en el Campo.

La Empresa

Fdo.: D. /D^a

Recibí persona trabajadora,

Fdo.: D. /D^a

ANEXO III

COMUNICACIÓN DOMICILIO DE LA PERSONA TRABAJADORA

De conformidad con el artículo 10 del Convenio colectivo provincial de Trabajo en el Campo, la persona trabajadora, D./D^a con DNI / NIE, comunica a esta empresa que tiene establecido su domicilio a efectos de comunicaciones en la Calle / Avda. / Plaza n°, piso /planta, puerta del municipio con Código Postal de la provincia de

Así mismo, comunica a la empresa que su correo electrónico es y su teléfono móvil es

Fdo.: D. /D^a

Recibí la Empresa,

Fdo.: D. /D^a

Firmas ilegibles.