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 Agroalimentario de CC.OO. y la Federación Provincial Agroalimentaria de UGT, como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Empresarial de Agricultores y Ganaderos de ASEMPAL, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores (ASAJA) y la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos de Almería (COAGALMERIA), en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia v alcance obligacional.

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

Capítulo II. Disposiciones generales.

Artículo 3. 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 todos los trabajadores que realicen funciones en las explotaciones agrarias de conformidad al artículo anterior, a excepción de los cargos de dirección.

Artículo 6. Ámbito temporal. Pago de atrasos.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el B.O.P., si bien sus efectos económicos se aplicarán retroactivamente desde el día 1º de enero de 2010.

La duración del Convenio será de DOS AÑOS, contados a partir de 1° de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 2011.

Llegada la fecha de su finalización, se entenderá prorrogado este Convenio por un año, y así sucesivamente sí, 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.

Se establece un plazo para hacer efectivos los atrasos que se ong1nen como consecuencia de la aplicación retroactiva del convenio de dos meses a partir de su entrada en vigor.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantías personales.

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

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 9. Comisión Paritaria.

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

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

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

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.

2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar, en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la

Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.

c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

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

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

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, sí 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. Contratos de trabajo.

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

Artículo 11. Periodo de prueba.

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

Personal Técnico: 6 meses.

Administrativos: 3 meses.

Encargados y capataces: 3 meses.

Especialistas: 1 mes.

Oficios clásicos y no cualificados: 15 días laborables.

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

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

Artículo 12. Sujetos del contrato de trabajo.

Son empresarios o patronos a los efectos de este Convenio:

a) Las personas naturales o jurídicas titulares de la explotación agraria donde el trabajo se preste.

b) El Estado, las Diputaciones Provinciales, los Ayuntamientos y demás Corporaciones de derecho público, ya sean de carácter estatal, paraestatal, provincial, municipal o sindical tendrán la consideración de Empresa, respecto de las explotaciones agrarias a su cargo, con todo su personal, excepto el que ostente la condición de funcionario público.

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

Artículo 13. Clasificación del personal.

I. Clasificación profesional.

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

En este sentido, el personal se clasificará, en razón de la función o funciones desempeñadas, en los grupos profesionales que se indican a continuación, para los que se establecen las siguientes áreas funcionales: técnica, administrativa, de producción y mantenimiento y de oficios clásicos.

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

1. Grupo profesional I.

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

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

2. Grupo profesional II.

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

En este grupo se integran:

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

En el área de oficios clásicos y producción y mantenimiento: Oficiales de 1 a. 2a y 3a. Auxiliar, Regadores, Sulfatadores, Podadores de árboles frutales e Injertadores de semilleros, Peón Especializado (fijo o eventual), Motoserrista (fijo o eventual), Pastor, Guarda y Auxiliar de producción (antes peón fijo).

En esta misma área se incluye al conductor, entendiéndose por tal aquél que desarrolla con carácter habitual y permanente las tareas propias de dicha categoría profesional, quedando asimilada, a efectos retributivos, dentro de los profesionales de oficios clásicos, al oficial de 1ª o al oficial de 2ª, según el carné de conducir y/o el tipo de vehículo que conduzca.

3. Grupo profesional III.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

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

4. Grupo profesional IV.

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

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

5. Grupo profesional V.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La ejecución del trabajo se desarrollará con las intermitencias propias de las

actividades cíclicas o periódicas no continuas y los días de trabajo efectivos durante la campaña dependerán de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior.

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

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

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

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

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

Artículo 13 bis. Fomento de la contratación indefinida.

1. Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en su nueva redacción dada por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en las condiciones previstas en la misma.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

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 previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA n°

146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA n° 122 de 24 de junio).

Artículo 14. Trabajos de temporada.

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

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

Artículo 15. Contratación de minusválidos.

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

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

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

Artículo 16. Trabajos de superior e inferior categoría.

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

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

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

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

Capítulo II. Tiempo de trabajo.

Artículo 17. Jornada laboral.

Queda fijada en cómputo anual de 1.826 horas de trabajo efectivo, equivalente a una proporción de 40 horas semanales de trabajo efectivo, sin perjuicio de que cada empresa, respetando el cómputo anual y los límites establecidos por la legislación vigente, pueda, previo acuerdo con los trabajadores o sus representantes legales, en su caso, fijar su jornada mensual de acuerdo con sus necesidades.

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

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

Artículo 18. Descanso diario.

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

Artículo 19. Suspensión de la jornada por inclemencias climatológicas.

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

Artículo 20. Horas de permanencia.

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

No se incluye en esta clasificación el tiempo de espera a los medios de transporte, aún cuando el trabajo haya de ser suspendida sin terminar la jornada laboral, por

causas climatológicas u otras que imposibiliten la realización física de las tareas.

Artículo 21. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 22. Licencias.

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

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

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

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

d) 15 días en caso de matrimonio.

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

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

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

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

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

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

Artículo 23. Permiso especial. Fiestas con motivo del Ramadán.

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

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

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

Fiestas con motivo del Ramadán.

a) Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, 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, los trabajadores que profesen

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

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

Artículo 24. Conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados 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 parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado d) de este artículo.

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

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

b) En los supuestos 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 ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los

mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo · entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en los dos siguientes apartados.

c) 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 maternidad biológica 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.

d) Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el aparatado a).

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a

uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado a) sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado a) o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

2. Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

c) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

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

3. Excedencia por cuidado de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

4. Cambio de puesto de trabajo.

Cuando la 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

5. Nulidad del despido o la decisión extintiva.

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

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en los párrafos 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 25. Salario base.

El salario base para cada categoría profesional en la jornada normal de trabajo, será el que figura en la tabla salarial que se une como Anexo 1 al presente Convenio.

Artículo 26. Recibos de salarios.

La liquidación y el pago del salario se harán puntual y documentalmente en la fecha y lugar convenido. El periodo a que se refiere el abono de las retribuciones

periódicas y regulares no podrá exceder de un mes.

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

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

Artículo 27. Momento de pago y mora.

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

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

Artículo 28. Antigüedad.

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

Años de Antigüedad	Días de salario base al año
3	10
4 a 6	12
7	16
8	19
9	21
10	26
11	28
12	31
13	34
14	36
15	40
16	42
17	44
18	45
19	47
20	50
21	52
22	53

23	55
24	57
25	59

Artículo 29. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Se dividen en tres grupos:

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

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

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

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

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

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

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

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

realización.

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

Artículo 31. Plus de distancia.

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

Artículo 32. Plus de nocturnidad.

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

Artículo 33. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Todos los trabajadores que realicen tratamientos con los productos conocidos como de las categorías B, C y D, quienes ejecuten faenas en fango o en cava abierta y los que efectúen trabajos sobre el techo de invernadero y quienes presten sus servicios como peón astillador, percibirán un plus consistente en la cuantía de 126,52 euros mensuales, o parte proporcional por el tiempo inferior al mes.

Para el año 2011, su cuantía será de 129.43 €

Artículo 34. Herramientas.

A los trabajadores que proceda, se les proveerá obligatoriamente de cuantas herramientas sean necesarias para el desarrollo del trabajo.

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

Cuando los trabajadores utilicen en el trabajo herramientas de su propiedad por no haberles sido facilitadas por la empresa, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 0,47 euros por día efectivo de trabajo.

En el año 2011, se abonará por tal concepto la cantidad de 0,48 €.

Como norma general, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores las herramientas que necesiten para el cometido de su función como motoserristas. No obstante, cuando esto no sea posible y los trabajadores utilicen motosierra de su propiedad, para lo que deberán aportar el combustible y las piezas de recambio necesarias para ejecutar su trabajo como motoserrista, percibirán, en concepto de indemnización por desgaste de las mismas, la cantidad de 33 euros. En el año 2011, será de 33,76 €.

Artículo 35. Deducción por alojamiento y otros conceptos.

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

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

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

Artículo 36. Anticipos.

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

Artículo 37. Transporte.

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

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

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

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

Título IV. Condiciones sociales.

Artículo 38. Prendas y ropa de trabajo.

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

Artículo 39. Excedencias.

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

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

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia de la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, teniendo la consideración de excedencia forzosa.

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

Artículo 40. Formación profesional.

1. El trabajador tendrá derecho:

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

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

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

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

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

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

Para el desarrollo de las acciones formativas que se pretenden, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo.

Artículo 41. Formación específica inmigrantes.

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

Artículo 42. Complemento en caso de incapacidad temporal.

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

Cuando la I.T. obedezca a accidente laboral, o enfermedad profesional, se completará hasta el 100% del salario base, antigüedad y parte proporcional de

pagas extraordinarias a partir del1° día y hasta un máximo de doce meses.

Dichos trabajadores percibirán durante los tres primeros días de la primera baja del año por enfermedad común o accidente no laboral un complemento del 1 00% del salario base, antigüedad y parte proporcional de pagas extraordinarias.

Al trabajador eventual o de temporada que por causa de accidente laboral o enfermedad profesional sea hospitalizado o enyesado, durante el tiempo que dure la hospitalización o enyesamiento, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 7 € diarios, hasta un máximo de doce meses.

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

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

Artículo 43. Póliza de accidente y ayuda por jubilación.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, con entidad aseguradora por importe de 19.000 euros de indemnización, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura a partir de los 60 días de dicha publicación.

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

Ayuda por jubilación.

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

Su cuantía irá en función de la siguiente escala:

• Por jubilación voluntaria a los 60 años: seis mensualidades.

• Por jubilación voluntaria a los 61 años: cinco mensualidades.

• Por jubilación voluntaria a los 62 años: cuatro mensualidades.

• Por jubilación voluntaria a los 63 años: tres mensualidades.

• Por jubilación voluntaria a los 64 años: dos mensualidades.

Dichas mensualidades serán calculadas sobre el salario base. Para su percepción habrá de solicitarse en el plazo de tres meses desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Si cumplidos los 64 años de edad y seis meses más, el trabajador no solicitase la jubilación, perderá el derecho a este complemento.

Su abono se efectuará de la forma siguiente:

a) Supuesto de un jubilado voluntario.

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

b) Supuesto de concurrencia de varios jubilados voluntarios.

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

Artículo 44. Garantías de las condiciones laborales.

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

Artículo 45. Discriminación económica.

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

Artículo 46. Condiciones de alojamiento.

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

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

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

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

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

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

De otra parte, las organizaciones empresariales y sindical firmantes del presente convenio, se comprometen a desarrollar las actuaciones derivadas del "Convenio Marco de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Asociación Agraria Jóvenes Agricultores-ASAJA, la Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG)- Iniciativa Rural, la Federación de Trabajadores de la Tierra de UGT, la Federación Estatal del Campo de CC.OO y la Federación Española de Municipios y Provincias, para la Ordenación de las Migraciones Interiores en las diversas campañas de empleo temporal", suscrito el17 de diciembre de 1997, y de su Protocolo Adicional de 21 de septiembre de 1999.

Titulo V. Derechos sindicales.

Artículo 47. Derechos Sindicales.

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

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

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

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

Artículo 48. Acumulación de horas.

Los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de

Personal, podrán acumular su crédito horario en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, si así lo acuerdan entre ellos y lo comunican a la empresa para su conocimiento.

Título VI. Seguridad y salud laboral.

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

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

Artículo 50. Delegados de Prevención.

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

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

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

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

2. Delegados Sectorial de Prevención. Se estará a lo que se acuerde a nivel interconfederal.

Artículo 51. Vigilancia de la salud. Derecho de los/as trabajadores/as a la protección eficaz de la salud.

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

Por tanto, el empresario ha de garantizar a sus trabajadores la vigilancia de su estado de salud en función de los factores de riesgo a los que estén expuestos, en cumplimiento de los 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 el trabajador está habitualmente y/o intensamente expuesto o si lo aconsejan las alteraciones detectadas.

Los resultados serán comunicados a los trabajadores afectados.

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

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

Artículo 52. Normas sobre aplicación de productos fitosanitarios.

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

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

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

Artículo 53. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

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

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

Artículo 54. 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 los trabajadores en el trabajo.

2. Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en su ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

3. Promover la realización de actividades de información y formación de empresarios y trabajadores.

4. Colaborar con las Administraciones pública competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen en este ámbito de actividad.

5. Analizar la siniestralidad registrada en el sector, partiendo para ello de los datos que elabora el Centro Provincial de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

6. Recabar de las Administraciones competentes así como de las instituciones implicadas, ya sean de carácter público o privado, cuanta información se estime conveniente para un mejor conocimiento de la realidad del sector en materia preventiva.

7. Tratar sobre los aspectos que pueden tener incidencia en los trabajadores que se ocupen de la aplicación de plaguicidas. Los acuerdos que pudieran alcanzarse se incorporarán al texto del presente Convenio como anexos al mismo.

8. Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 55. Equipos de trabajo y medios de protección.

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

Titulo VII. Régimen disciplinario.

Artículo 56. 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 57. Principios de ordenación.

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

Artículo 58. Faltas y sanciones de los trabajadores.

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

Artículo 59. De las faltas.

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

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

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

Los miembros del comité de empresa y los delegados del personal, como

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

Artículo 60. Falta leves.

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

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

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

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

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

e. La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g. La embriaguez no habitual en el trabajo.

Artículo 61. 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 om1s1on maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d. La simulación de una situación de Incapacidad Temporal, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 62.

e. La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de

entrada y salida al trabajo.

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

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

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

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

j. La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 62. 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 a-o debidamente advertida.

b. La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco

alternos en un período de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

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

k. El acoso sexual.

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

ll. Las derivadas del apartado d) del artículo 60 y de los apartados 1) y m) del artículo 61.

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

Artículo 63. De las sanciones.

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

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

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

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

Artículo 64. 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 65. Sistema de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía.

Se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada.

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 los trabajadores del contenido del Convenio, a cuyo efecto podrán emplear media hora, en horario

comprendido dentro de la jornada laboral, coincidiendo con el comienzo o fin de la misma.

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

Tercera. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores 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 los representantes de los trabajadores legitimados 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 el empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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.

Los representantes legales de los trabajadores y los 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.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2010

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
Técnicos titulados:	
De Grado Superior	**1449,20**
De Grado Medio	**1328,42**
Técnico no titulado	**1242,64**
Personal Administrativo:	
Oficial Administrativo de 1ª	**1008,74**
Oficial Administrativo de 2ª	**964,85**
Auxiliar Administrativo	**818,69**
Encargado	**1096,44**
Capataces	**950,24**
Auxiliares	**818,69**
Vigilantes	**1096,44**
Guardas o pastores	**950,24**
Oficios clásicos:	
Oficial 1ª	**994,12**
Oficial 2ª	**921,01**
Oficial 3ª o Peón especializado	**877,15**
Auxiliar de producción (*)	**745,58**
	EUROS/HORA
Eventuales: (**)	
Peón especializado (motoserrista)	**6,73**
Regadores, sulfatadores, podadores de árboles frutales e injertadores de semilleros	**5,81**
Peón	**5,60**

(*) Antes peón fijo.

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

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2011

CATEGORIAS PROFESIONALES	EUROS/MES
Técnicos titulados:	
De Grado Superior	**1482,53**
De Grado Medio	**1358,97**
Técnico no titulado	**1271,22**
Personal Administrativo:	
Oficial Administrativo de 1ª	**1031,94**
Oficial Administrativo de 2ª	**987,04**
Auxiliar Administrativo	**837,52**
Encargado	**1121,66**
Capataces	**972,1**
Auxiliares	**837,52**
Vigilantes	**1121,66**
Guardas o pastores	**972,1**
Oficios clásicos:	
Oficial 1ª	**1016,98**
Oficial 2ª	**942,19**
Oficial 3ª o Peón especializado	**897,32**
Auxiliar de producción (*)	**762,73**
	EUROS/HORA
Eventuales: (**)	
Peón especializado (motoserrista)	**6,88**
Regadores, sulfatadores, podadores de árboles frutales e injertadores de semilleros	**5,94**
Peón	**5,73**

(*) Antes peón fijo.

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