



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excm. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 139, fecha: lunes, 22 de Julio de 2024

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (2021-2024)

VISTO el texto del Convenio Colectivo AGROPECUARIO de la provincia de Guadalajara (código 19001025012001) para el periodo 1 de enero de 2021 hasta 31 de diciembre de 2024, que tuvo entrada el 15 de noviembre de 2022 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos; subsanado con fecha 9 de julio de 2024 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2005, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

EN GUADALAJARA A 11 DE JULIO DE 2024, LA DELEGADA PROVINCIAL DE
ECONOMIA, EMPRESAS Y EMPLEO. SUSANA BLAS ESTEBAN.



CONVENIO COLECTIVO AGROPECUARIO DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA DE LOS AÑOS 2021, 2022, 2023 Y 2024.

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes signatarias. Son miembros de la Comisión Negociadora del presente convenio provincial, de una parte, la Federación Provincial Agroalimentaria de UGT-FICA-Guadalajara, e INDUSTRIA-CCOO-Guadalajara, en la representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Agricultores y Ganaderos de Guadalajara (APAG), Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos (UPA) y Coordinadora de Organizaciones de Agricultores y Ganaderos (COAG), como representación empresarial.

Artículo 2. Ámbito territorial. El presente Convenio Colectivo es de aplicación en toda la provincia de Guadalajara.

Artículo 3. Ámbito funcional. Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas agrícolas, forestales, pecuarias, viveros y plantas vivas y a las industrias de tipo complementario, tales como las de elaboración de vino, aceite, queso, así como las de manipulado, almacenamiento, transportes y transformación de los frutos o productos agrarios, actividades cinegéticas y agroturismo, siempre que no constituyan una explotación independiente de la producción y tengan un carácter complementario dentro de la empresa. También será de aplicación a las empresas, cualquiera que sea la forma que adopten, que se dediquen a las campañas de manipulación, envasado de frutas y hortalizas.

Artículo 4. Ámbito personal. Este Convenio tiene aplicación a todas las personas trabajadoras al servicio de las empresas comprendidas en el artículo anterior, con las exclusiones que hace el artículo 1, apartado tercero, del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 5. La duración de este Convenio, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, será desde 1de enero de 2021 hasta31de diciembre de2024.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, obligándose las partes a comenzar la negociación del nuevo convenio colectivo en un plazo de quince días siguientes a la notificación de la denuncia, estando vigente todo su contenido hasta que haya un nuevo Convenio que sustituya al presente.

Artículo 6. Comisión Mixta de Interpretación. Se constituirá una Comisión Mixta de Interpretación, compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de los empresarios/as, teniendo como función la de conocer, interpretar y resolver todas las cuestiones relativas a la aplicación del presente convenio y solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 85.3 letra e), adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto



en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

La Comisión Mixta de Interpretación será presidida de forma rotativa en cada una de las reuniones, alternándose las partes, siendo presidida la primera por un/a representante de los/as Empresarios/as. Se reunirá a petición de cualquiera de las partes que lo soliciten con un plazo máximo de 15 días.

El domicilio social de esta Comisión será los locales de la APAG en Guadalajara.

Durante el tiempo que la Comisión de Interpretación necesite para reuniones, los representantes de los trabajadores en dichas Comisiones tendrán derecho a la percepción del salario íntegro conforme a las tablas de este Convenio.

Artículo 7. Solución de conflictos. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASAC), así como a su Reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de las personas trabajadoras representadas, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas. Serán respetadas aquellas condiciones más beneficiosas apreciadas en su conjunto que las establecidas en este Convenio y que vengán disfrutando o puedan disfrutar las personas trabajadoras afectadas por el mismo.

Artículo 9. Normas generales complementarias. En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa. Las partes firmantes consideran que, dadas las actividades específicas del sector en el ámbito de aplicación del presente acuerdo, la clasificación del personal según su permanencia en la empresa es la siguiente:

1. Indefinido continuo (fijo).
2. Indefinido fijo-discontinuo; artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores (ET).
 - Definición:
 - Aplicable hasta 29/03/2022. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa
 - Aplicable desde 30/03/2022. El contrato por tiempo indefinido 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 periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

- Llamamiento: se realizará por riguroso orden de mayor antigüedad, con un preaviso mínimo de treinta días naturales de antelación al comienzo de la prestación de servicios. Para realizar el llamamiento será válida la utilización de correo certificado, correo electrónico, mensaje corto de teléfono (SMS) y WhatsApp.
 - Contenido del llamamiento:
 - Fecha de inicio.
 - Jornada de trabajo.
 - Distribución horaria.
 - Una vez realizado el llamamiento, la persona trabajadora, en el plazo de diez días naturales deberá confirmar su asistencia al trabajo por cualquiera de los cuatro medios antes indicados. En caso de no confirmar la asistencia en este plazo, quedará extinguida por dimisión (baja voluntaria) su relación laboral con la empresa.
 - En caso de concertación en base a contrata, subcontrata o concesión administrativa, el plazo máximo de inactividad entre las mismas será de nueve meses.
 - El contrato fijo discontinuo podrá celebrarse a tiempo parcial, pudiendo realizar horas complementarias. Se aplicará la normativa legal y la regulada en este convenio para los contratos a tiempo parcial.
3. Contrato eventual (art. 15.1.b ET). Aplicable hasta 29/03/2022. Son los contratos celebrados cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener el periodo máximo, dentro del cual se podrán realizar, de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.
4. Contrato por circunstancias de la producción. Art. 15.2. ET. Aplicable desde 30/03/2022. 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 16.1ET. Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato 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 una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Duración: el contrato tendrá una duración máxima de un año.

Vacantes: comunicación a personas con contrato temporal a través de un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, correo electrónico, mensaje corto de teléfono (SMS) o WhatsApp.

5. Contrato por obra o servicio determinado (art. 15.1.a ET). Aplicable hasta 29/03/2022. Cuando se contrate a un trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años.
6. Contrato a tiempo parcial (art. 12 ET). Aplicable durante toda la vigencia del convenio a todo tipo de contrato de trabajo. Se podrán realizar horas complementarias que no excedan del 60% de la jornada pactada, con el límite de la jornada máxima de convenio (artículo 12.5 ET).

Las menciones realizadas en este convenio colectivo a trabajador eventual son referidas a las personas trabajadoras que hayan suscrito alguno de los contratos recogidos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en cualquiera de sus modalidades y versiones vigentes en cada momento.

Artículo 11. Clasificación funcional: Los trabajadores se clasifican teniendo en cuenta la función que realizan, en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL	FUNCIONES PROFESIONALES
I	a) Personal técnico
II	b) Encargado/a general
III	c) Capataz/a y Mayoral/la d) Personal de Oficios e) Oficiales administrativos
IV	f) Tractoristas - Maquinistas g) Guardas/Guardesas h) Caseros/as i) Especialistas j) Auxiliares administrativos
V	k) Peón/a l) Pastor/a m) Manipulador/a, recolector/a y envasador/a de productos



- a. Personal técnico: Es personal técnico el que con el correspondiente título facultativo superior o de grado medio, o con la experiencia laboral adecuada, ejerce funciones de aquel carácter o de dirección especializada y/o asesoramiento.
- b. Encargado/a general: Tienen como función coordinar y organizar las labores de producción y de gestión de personal en la empresa.
- c. Capataz/a y mayoral/a: Son las personas trabajadoras que están a cargo de modo personal y directo de la vigilancia y dirección de las faenas que se realizan en la empresa.
- d. Personal de oficios: Comprende este grupo a las personas trabajadoras que, en posesión de un oficio clásico de la industria o servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajo en labores propias de su profesión que tengan el carácter de complementarias o auxiliares de las básicas constitutivas de las explotaciones agrarias.
- e. Oficiales administrativos: Quedan comprendidos dentro de este grupo, el personal que realiza funciones de carácter burocrático en la empresa, poseyendo conocimiento de procedimiento administrativo, técnico o contable.
- f. Tractoristas-Maquinistas: Es el personal que con los conocimientos prácticos necesarios, presta servicios con tractores o maquinaria agrícola similar, teniendo a su cargo el cuidado y conservación de la misma, así como también se dedica a tareas complementarias relacionadas con la explotación agrícola.
- g. Guardas/Guardesas: Son aquellas personas trabajadoras contratados/as para la vigilancia en general de la empresa.
- h. Caseros/as: Integran este grupo aquellas personas trabajadoras con vivienda en la finca o explotación para sí y personal de su familia, si la tuvieran, que tiene a su cargo, junto con las faenas propias de las demás personas trabajadoras, la vigilancia y limpieza de las dependencias y alimentación del ganado cuando la escasa importancia de la explotación no precise del personal dedicado exclusivamente a estas tareas.
- i. Especialistas: Forman este grupo, aquellas personas trabajadoras tituladas o que por una práctica continuada realizan cometidos para los que se requieren conocimientos específicos, vaqueros/as, podadores/as, injertadores/as, sulfatadores/as, etc.
- j. Auxiliares administrativos: Son aquellas personas trabajadoras que con los conocimientos oportunos prestan labor de apoyo a los oficiales administrativos en los trabajos burocráticos de la empresa.
- k. Peones/as: Son las personas trabajadoras, sin cualificación específica, que desarrollan labores que no requieren ningún tipo de calificación profesional para el cometido de las mismas.
- l. Pastores/as: Cuidado y manejo del ganado, así como también aprovisionamiento de productos para la alimentación del ganado.
- m. Manipulador/a, recolector/a y envasador/a de productos: son aquellas personas trabajadoras que realizan las distintas labores del proceso de recolección, manipulación y envasado de productos, así como la carga y descarga de los vehículos.

Capítulo III

Contratación.



Artículo 12. Forma de contrato. Los contratos han de ser por escrito, salvo en las excepciones que puedan prever el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales. De los contratos suscritos se entregará copia a la persona trabajadora, la cual podrá requerir para el momento de su firma la presencia de un representante sindical.

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes, en el plazo legal correspondiente, el contratante se obliga a dar de alta en la Seguridad Social a la persona contratada.

La empresa entregará en un plazo no superior a 10 días la copia básica del contrato de trabajo a los representantes de los trabajadores desde la formalización del mismo.

En aquellas empresas en que, por primera vez, se realizaran elecciones sindicales, la empresa en un plazo de 15 días entregará copia básica de los contratos de todo el personal a los representantes elegidos.

Artículo 13. Ingresos y ceses. El ingreso de las personas trabajadoras se considera a título de prueba con los plazos que a continuación se fijan:

- Técnicos Titulados, seis meses.
- Encargados y capataces, dos meses.
- Tractoristas, maquinistas y personal asimilado, un mes
- Resto de personal, quince días.

Estos periodos de prueba se aplicarán a todos los contratos de trabajo, con independencia de su duración y de su jornada.

Artículo 14. Contratación de menores. Las personas trabajadoras menores de 18 años no podrán realizar trabajos nocturnos ni actividades insalubres, penosas, nocivas y peligrosas tanto para su salud como para su formación profesional y humana.

Asimismo, no les está permitido realizar horas extraordinarias.

Artículo 15. Contrato de formación.

1. Contrato para la formación y el aprendizaje. Aplicable hasta 29/03/2022. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de las personas trabajadoras en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con personas trabajadoras mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual las personas trabajadoras que cursen formación profesional del sistema educativo.



El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 24 meses, atendiendo a las características del oficio o puesto de trabajo a desempeñar y a los requerimientos formativos del mismo, no pudiendo ser la duración del tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento, durante el primer año, al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo.

La persona trabajadora deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el Sistema Nacional de Empleo. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la propia empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional a que se refiere el apartado e), del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de la realización de periodos de formación complementarios en los centros de la red mencionada.

Cuando la empresa incumpla sus obligaciones en materia de formación teórica, el contrato para la formación se presumirá celebrado en Fraude de Ley, por lo que automáticamente, se reconvertirá en contrato indefinido.

Los salarios fijados para el contrato de formación serán el primer año el 90% y el segundo año el 95% del salario de la categoría contratada sin que, en ningún caso, sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

2. Contrato de formación en alternancia. Aplicable desde 30/03/2022. Se seguirá la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Contratación de personas discapacitadas. Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras, vendrán obligadas a que, entre ellas, al menos el 2 % sean personas trabajadoras con discapacidad compatibles con las tareas del campo, acogándose a 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, así como a las bonificaciones existentes en las mismas.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, debidamente comunicada a la autoridad laboral, aplicando las medidas recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por la que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de las personas trabajadoras con discapacidad.



Artículo 17. Acción positiva. A partir del día 1 de enero de 2000 las empresas con más de veinte trabajadores/as respetarán un 5% de las contrataciones para mujeres, en las de menos de 20 personas trabajadoras, se procurará contratar mujeres con el criterio de ir equilibrando los mismos porcentajes de hombres y mujeres contratados.

Capítulo IV

Tiempo de trabajo

Artículo 18. Jornada laboral. La jornada será de 1715 horas anuales para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, distribuidas de común acuerdo entre empresarios/as y personas trabajadoras, o según usos y costumbres del lugar. Habitualmente la jornada no excederá de un máximo de nueve horas diarias y un mínimo de seis horas diarias; no obstante, por necesidades de la explotación se podrá acoger el empresario al Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre sobre jornadas especiales.

El día 15 de mayo, San Isidro Labrador, tendrá la consideración de festivo en el sector, salvo que por necesidades productivas estacionales de la empresa o en aquellas localidades donde ya tenga la consideración de festivo se sustituya por otro día laborable.

La jornada laboral comienza y termina en el tajo; los tiempos empleados en el traslado de las personas trabajadoras al lugar de trabajo, serán por cuenta de la persona trabajadora el de ida y el de la vuelta se considerará como tiempo efectivo de trabajo, excepto cuando el tiempo de desplazamiento fuera superior a 20 minutos, en cuyo caso el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

En cualquier caso, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días. En este descanso se computarán todos los domingos y festivos del año.

Las horas perdidas por razones climatológicas, no serán recuperables por parte de las personas trabajadoras fijas, abonándose íntegramente el salario correspondiente a la jornada.

Las q y fijos discontinuos, se les abonará el cincuenta por ciento del salario si, habiéndose presentado en el lugar de trabajo, hubiera de ser suspendido antes de su iniciación o transcurridas dos horas de trabajo. Si la suspensión tuviese lugar después de dos horas, percibirán íntegramente el salario, sin que en ninguno de los casos proceda la recuperación del tiempo perdido.

CALENDARIO LABORAL. En el mes de diciembre de cada año y respecto del personal fijo, se elaborará por la empresa, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, el calendario laboral que regirá durante el año siguiente, publicándose en el tablón de anuncios y en cualquier otro lugar donde quede garantizado su conocimiento por la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 19. Adaptación al puesto de trabajo. Si una persona trabajadora quedara



disminuida por accidente de trabajo o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones, siempre que la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan.

Artículo 20. Cambio de puesto de trabajo. A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado si en su anterior puesto de trabajo estuviera expuesta a un grado de exposición y duración de exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. El empresario deberá determinar previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de puestos 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 incorporación al anterior puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

En lo no recogido en este artículo se estará a lo regulado en la Legislación vigente.

Artículo 21. Trabajo de distinto grupo profesional. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, sin menoscabar la dignidad profesional del trabajador. Durante el tiempo que la persona trabajadora esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 22. Movilidad funcional. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención, siempre que la persona trabajadora no sea sustituida por otra eventual que realice sus funciones habituales.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador tuviese que realizar funciones de superior categoría, el trabajador percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones que realice.



Capítulo V

Vacaciones, permisos, licencias y excedencias

Artículo 23. Vacaciones. Las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio disfrutarán de un período vacacional de treinta días naturales al año, retribuidos a razón del salario base y demás pluses del Convenio. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que, de común acuerdo, decidan los empresarios y sus trabajadores, siendo preferente en los meses de verano, sin coincidir con las recolecciones ni con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

La baja por incapacidad temporal derivada de accidente laboral, o que coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 al que corresponden, la persona trabajadora 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 24. Licencia de las personas trabajadoras. Previo aviso y posterior justificación las empresas concederán licencia a sus trabajadores que lo soliciten, sin pérdida de retribución, en los casos y en las cuantías siguientes:

- a. En los casos de fallecimiento del cónyuge, hijos y hermanos, padre o madre de uno de los cónyuges, nietos o abuelos, tres días laborables que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.
- b. En los casos de accidente o enfermedad grave u hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad tres días laborables, que se ampliarán en dos días más en caso de desplazamiento.
- c. En caso de matrimonio o por unión en pareja de hecho, del trabajador o la trabajadora, quince días naturales.
- d. Un día para cambio de vivienda (traslado de domicilio habitual).
- e. Un día por boda o bautizo de los hijos.
- f. 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. Este derecho se hará extensivo para la realización de técnicas de fecundación asistida.
- g. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o, que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, los progenitores tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria.
- h. Se concederán licencias retribuidas de 20 horas anuales, en los casos de enfermedad de hijos menores de 18 años y de mayores de primer grado de



consanguinidad que no puedan valerse por sí mismos, para acompañarlos a la asistencia médica.

Todas estas licencias serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas. Y, en los supuestos no recogidos en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Permiso visita al médico. Las personas trabajadoras tendrán derecho a dieciséis horas retribuidas por campaña sin límite mensual para acudir al médico de cabecera. Para las visitas al especialista, se utilizarán retribuidas todas las horas necesarias.

Artículo 26. Permisos no retribuidos. Se concederán permisos no retribuidos de hasta 10 días al año. En cada momento los permisos concedidos no rebasarán el 5% de la plantilla. Estos permisos deberán ser justificados debidamente.

Artículo 27. Permisos diarios por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses. Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora y treinta minutos de ausencia de trabajo, siendo una hora al inicio de la jornada y media hora al final de la misma. Las personas trabajadoras podrán optar por acumular dicho permiso en un único periodo de 30 días naturales a disfrutar inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad.

Cuando la jornada sea partida, el derecho de ausentarse del trabajo, puede ejercerse de manera ininterrumpida al final de la jornada o al principio de la misma.

Artículo 28. Excedencias. Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o la madre, para el cuidado de hijos e hijas. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años sin la pérdida de los derechos que hubiera adquirido.

La reincorporación al trabajo en los casos de excedencia por maternidad o paternidad durante el segundo y el tercer año de la excedencia será automática.

Capítulo VI

Prestaciones económicas

Artículo 29. Retribuciones. Las retribuciones económicas pactadas en el presente Convenio serán de obligado cumplimiento para ambas partes.

Los conceptos retributivos son los que figuran en tabla anexa al presente Convenio.

El salario reflejado en la tabla anexa de las personas trabajadoras eventuales comprende: salario base, pagas extraordinarias, plus de asistencia, vacaciones, y parte proporcional de domingos y festivos.

Artículo 30.- Recibos de salario. Los recibos de salarios se extenderán mensualmente por duplicado. La empresa entregará la copia a la persona



trabajadora debidamente firmada y sellada.

Artículo 31. Revisión Salarial.

Año 2021: se mantienen las tablas salariales del año 2020.

Año 2022: incremento del 3,50% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2021.

Año 2023: incremento del 2,50% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2022.

Año 2024: incremento del 2,25% para todos los conceptos retributivos, según tablas anexas, respecto a las del año 2023.

Artículo 32. Salario a la parte. Podrán convenirse, de acuerdo con los usos y costumbres del lugar, salarios a la parte siempre que se garantice el salario mínimo de este Convenio, según tablas adjuntas.

Artículo 33. Plus de asistencia. Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio percibirán en concepto de plus de asistencia la cantidad que figura en las tablas salariales anexas por día efectivamente trabajado. En caso de que el sábado no tuviera la condición de laborable, para la percepción del plus de asistencia se considerará como día trabajado. Igualmente, el mes de vacaciones tendrá la consideración de trabajado a efectos del plus de asistencia.

Como plus de asistencia se devengarán 25 días mensuales y 300 anuales si no hay pérdida efectiva de días trabajados, con las salvedades del párrafo anterior.

Artículo 34.- Gratificaciones extraordinarias. Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio percibirán dos pagas extraordinarias llamadas de verano y Navidad, de treinta días cada una de ellas, calculadas por el salario base y demás pluses del Convenio. Estas gratificaciones se abonarán el 30 de junio y el 22 de diciembre, respectivamente, y podrán ser prorrateadas entre los doce meses del año de común acuerdo entre empresa y trabajador.

El devengo de estas pagas será semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio la de verano y desde el 1 de julio al 31 de diciembre la de Navidad.

Artículo 35. Antigüedad. Como premio a la permanencia, las personas trabajadoras fijas percibirán, al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de prestación de sus servicios el importe de cuatro días de salario convenio; el de tres días cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse quince años y de dos días por año del propio salario desde los quince a los veinte años de antigüedad.

La cuantía figura en la tabla anexa al presente Convenio para cada uno de los grupos profesionales.

Artículo 36. Horas extraordinarias. No se realizarán horas extraordinarias a no ser en casos excepcionales, previo acuerdo entre las partes.



Se consideran horas extraordinarias aquellas que la persona trabajadora voluntariamente trabaje, por encima de la jornada ordinaria diaria y que nunca podrán exceder de dos al día, quince al mes y ochenta al año. Su retribución será del 75% de incremento sobre el valor de la hora ordinaria, calculándose el valor de la misma sobre todos los conceptos salariales incluida la antigüedad.

Artículo 37. Dietas. Las personas trabajadoras que realicen la jornada laboral fuera de su centro normal de trabajo y tengan que pernoctar fuera de su vivienda habitual, tendrán derecho a una dieta completa cuya cuantía se especifica en la Tabla salarial anexa y la empresa asumirá los gastos de pernocta que será en un establecimiento autorizado legalmente.

La media dieta queda igualmente fijada en la tabla salarial anexa.

Artículo 38. Plus de distancia. Para el traslado de las personas trabajadoras, al lugar de trabajo, las empresas facilitarán los medios necesarios o compensarán económicamente al trabajador con los siguientes importes recogidos en las tablas salariales anuales.

Si el tiempo en el desplazamiento fuera superior a veinte minutos, el exceso del mismo será descontado de la jornada laboral.

Artículo 39. Productividad. Ante la dificultad de implantar un sistema de rendimiento, en atención a la variabilidad de distintas condiciones en que se realizan los trabajos, se establece el compromiso por parte de los trabajadores de aumentar los rendimientos.

Artículo 40. Cláusula de inaplicación salarial. El porcentaje de incremento salarial establecido para la vigencia de este Convenio tendrá un tratamiento excepcional para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas, de manera que no dañe su estabilidad económica o su viabilidad.

La empresa deberá comunicar a los representantes de las personas trabajadoras y a los Sindicatos firmantes del presente Convenio, las razones justificativas de tal decisión, dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de la fecha de publicación del Convenio o cuando sobrevenga la inestabilidad económica. Una copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En las empresas donde no exista representación sindical, la comunicación de tal decisión se realizará a la Comisión Paritaria, siendo ésta la que resuelva sobre dicha situación.

Las empresas deberán aportar documentación necesaria (memoria explicativa, balances, cuenta de resultados, cartera de pedidos, situación financiera, planes de futuro), en los 10 días siguientes a la comunicación. Dentro de los 10 días posteriores, ambas partes intentarán acordar las condiciones de la no aplicación salarial, la forma y plazo de recuperación del nivel salarial, teniendo en cuenta, asimismo, sus consecuencias en la estabilidad en el empleo. Una copia del acuerdo se remitirá a la Comisión Paritaria.

Para los casos en que no exista acuerdo en el seno de la empresa, la Comisión Paritaria nombrará una corte de arbitraje integrada por tres miembros, en el plazo



de siete días a partir de la recepción del acta de desacuerdo.

La empresa solicitante tendrá un plazo de 3 días hábiles para aceptar o desestimar el hacerse cargo de dichos costos. En el supuesto de no aceptarlo se entenderá que deja sin efecto su solicitud de inaplicación del régimen salarial del Convenio.

En caso de iniciarse el procedimiento, la corte arbitral, en el plazo de 3 días hábiles recabará de la empresa la documentación necesaria para estudiar si procede o no la aplicación del Convenio Colectivo del sector, teniendo un plazo de 20 días hábiles para resolver en favor o en contra de la solicitud de no aplicación del régimen salarial.

Las empresas que hagan uso de dicha cláusula no podrán solicitarla hasta cuatro años desde el término de la no aplicación. La Comisión Paritaria excepcionalmente podrá aceptar la nueva solicitud de inaplicación salarial.

Los acuerdos sobre inaplicabilidad alcanzados por los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, ratificados por la comisión paritaria y los laudos arbitrales serán de obligado cumplimiento.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

Los honorarios y gastos producidos por la corte arbitral serán a cargo de la empresa que solicite la inaplicación salarial.

Artículo 41. Complemento de trabajo nocturno. Las personas trabajadoras de actividades o jornadas habitualmente diurnos, que hayan de prestar servicio entre las veintidós y las seis horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base y demás pluses.

Si la jornada se realizase, parte entre el período denominado nocturno y el normal diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas de la jornada nocturna indicada.

Artículo 42. Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad. Todas las personas trabajadoras que realicen trabajos de tratamiento con los productos conocidos, de las categorías C-D-, que ejecuten faenas en fango y los que efectúen trabajos bajo techos de invernaderos, percibirán un incremento del 25% del salario.

Las personas trabajadoras que trabajen cuatro horas o más percibirán el plus como día completo y los que trabajen menos de 4 horas a razón de las horas trabajadas.

Artículo 43. Garantía salarial. Los anticipos a cuenta que han venido percibiendo los trabajadores durante la negociación del Convenio, serán respetados en el supuesto de que aquéllos sean superiores al incremento económico pactado en el presente Convenio.



Artículo 44. Traslado. El traslado de las personas trabajadoras que requiera cambio de domicilio podrá realizarse a instancias del interesado, por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador y por necesidades de la empresa.

En el primer caso, la persona trabajadora no tendrá derecho a ninguna indemnización. En el segundo caso se estará a lo convenido entre las partes y en el tercero se distinguirá:

- a. Si el traslado es accidental que implica pernoctar fuera de la localidad de residencia habitual, se abonará la dieta completa, incluidos los días de salida y llegada.
- b. Cuando no precise pernoctar fuera y la distancia exceda de 10 kilómetros, la empresa vendrá obligada a facilitar el medio de locomoción.
- c. En caso de traslado definitivo, corren a cargo del empresario todos los gastos ocasionados por dicho traslado, tanto de la personas trabajadora, como de sus familiares y enseres. Asimismo, en el supuesto que la familia de la persona trabajadora no pudiera realizar el traslado al mismo tiempo que él por causas justificadas, la empresa le abonará el 50% de la dieta a que hace referencia el artículo 36 del presente Convenio, mientras que dure dicha situación.

El empresario facilitará a la persona trabajadora una vivienda en condiciones dignas y suficientes.

Capítulo VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 45. Comisión Provincial de Prevención de Riesgos Laborales. Se crea la Comisión Provincial de Riesgos Laborales para el sector. Esta Comisión evaluará y colaborará en la aplicación de la Ley 31/95, especialmente en hacer un catálogo de riesgos y enfermedades y facilitar la seguridad del trabajo en el campo, indicando las políticas de Prevención que se crean necesarias.

La Comisión será Paritaria de trabajadores y empresarios con el asesoramiento técnico del servicio de condiciones laborales.

Artículo 46. Reconocimientos médicos. La empresa garantizará y adoptará las medidas adecuadas para realizar reconocimientos al personal a su servicio, al menos una vez al año. Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de dichos reconocimientos, incluidos los gastos de desplazamiento. Dichos reconocimientos se habrán de computar como horario laboral. Lo referido en este artículo se aplicará a los trabajadores fijos.

Se realizarán exámenes de salud a las personas trabajadoras cuando hayan estado expuestos a riesgos específicos en el trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con



su estado de salud.

Los resultados de los reconocimientos a que hace referencia este artículo serán comunicados a la persona trabajadora.

Artículo 47. Herramientas, ropa de trabajo y seguridad e higiene. Las herramientas de trabajo y utensilios manuales serán facilitadas por la empresa.

En cuanto a la ropa de trabajo, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. A las personas trabajadoras fijas, la empresa les facilitará un mono en el mes de enero y otro en el mes de julio y/o cuando sea necesario por el deterioro del mismo. La empresa facilitará el calzado adecuado en función de lo marcado en la evaluación de riesgos de la empresa. Así como los medios de seguridad en el trabajo homologados, serán de obligado cumplimiento para las personas trabajadoras como para la parte empresarial.

Artículo 48. Adecuación de instalaciones.

Comedores: Las empresas dispondrán de instalaciones adecuadas para uso como comedor de conformidad con lo dispuesto en el 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.

Abastecimiento de agua: Todos los centros de trabajo dispondrán de abastecimiento de agua potable suficiente. Asimismo, en los tajos se garantizará el suministro de agua potable en recipientes que eviten los contactos o contagios.

Vestuario, duchas, lavabos y retretes:

De conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril:

1.º Los lugares de trabajo dispondrán de vestuarios cuando los trabajadores deban llevar ropa especial de trabajo y no se les pueda pedir, por razones de salud o decoro, que se cambien en otras dependencias.

2.º Los vestuarios estarán provistos de asientos y de armarios o taquillas individuales con llave, que tendrán la capacidad suficiente para guardar la ropa y el calzado. Los armarios o taquillas para la ropa de trabajo y para la de calle estarán separados cuando ello sea necesario por el estado de contaminación, suciedad o humedad de la ropa de trabajo.

3.º Cuando los vestuarios no sean necesarios, los trabajadores deberán disponer de colgadores o armarios para colocar su ropa.

4.º Los lugares de trabajo dispondrán, en las proximidades de los puestos de trabajo y de los vestuarios, de locales de aseo con espejos, lavabos con agua corriente, caliente si es necesario, jabón y toallas individuales u otro sistema de secado con garantías higiénicas. Dispondrán además de duchas de agua corriente, caliente y fría, cuando se realicen habitualmente trabajos sucios, contaminantes o que originen elevada sudoración. En tales casos, se suministrarán a los



trabajadores los medios especiales de limpieza que sean necesarios.

5.º Si los locales de aseo y los vestuarios están separados, la comunicación entre ambos deberá ser fácil.

6.º Los lugares de trabajo dispondrán de retretes, dotados de lavabos, situados en las proximidades de los puestos de trabajo, de los locales de descanso, de los vestuarios y de los locales de aseo, cuando no estén integrados en estos últimos.

7.º Los retretes dispondrán de descarga automática de agua y papel higiénico. En los retretes que hayan de ser utilizados por mujeres se instalarán recipientes especiales y cerrados. Las cabinas estarán provistas de una puerta con cierre interior y de una percha.

8.º Las dimensiones de los vestuarios, de los locales de aseo, así como las respectivas dotaciones de asientos, armarios o taquillas, colgadores, lavabos, duchas e inodoros, deberán permitir la utilización de estos equipos e instalaciones sin dificultades o molestias, teniendo en cuenta en cada caso el número de personas trabajadoras que vayan a utilizarlos simultáneamente.

9.º Los locales, instalaciones y equipos mencionados en el apartado anterior serán de fácil acceso, adecuados a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza.

10. Los vestuarios, locales de aseos y retretes estarán separados para hombres y mujeres, o deberá preverse una utilización por separado de los mismos. No se utilizarán para usos distintos de aquellos para los que estén destinados.

Servicio sanitario y botiquín: Los lugares de trabajo de más de 50 trabajadores fijos, deberán disponer de un local destinado a los primeros auxilios y otras posibles atenciones sanitarias. También deberán disponer del mismo los lugares de trabajo de más de 25 personas trabajadoras para los que así lo determine la autoridad laboral, teniendo en cuenta la peligrosidad de la actividad desarrollada y las posibles dificultades de acceso al centro de asistencia médica más próximo.

Cada botiquín contendrá al menos, de conformidad con el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de desinfectantes y antisépticos autorizados, gasas estériles, algodón hidrófilo, venda, esparadrapo, apósitos adhesivos, tijeras, pinzas y guantes desechables.

VIVIENDA Y ALOJAMIENTO: todas las empresas vendrán obligadas, en el momento de la contratación de los trabajadores/as eventuales o de temporada, siempre que estas personas trabajadoras sean de fuera del domicilio de la empresa o centro de trabajo, a facilitar el acceso a una vivienda adecuada, que constará de habitaciones aseadas con luz, agua y una cocina.

Para las personas trabajadoras fijas que dispongan de vivienda y alojamiento de la empresa, en caso de que extingan del contrato dispondrán de un plazo máximo de un mes, a contar desde la fecha que se extingan su relación laboral, para proceder al desalojo de la vivienda.



Artículo 49. Delegado/a Territorial de Prevención. Se crea la figura del Delegado/a Territorial de Prevención para el ámbito provincial. Cada central sindical firmante del presente Convenio elegirá de entre sus delegados y por estos mismos, un delegado Territorial de Prevención cuyo ámbito de actuación será el del presente Convenio.

Su función será la de informar y posibilitar que se cumpla con las normas de seguridad y salud laboral en todo su ámbito de actuación, incluyendo las empresas sin representación sindical, estando en contacto con todos los delegados o su Central Sindical.

Se garantizará como mínimo, dos reuniones del delegado territorial con el resto de delegados de prevención al año.

Este delegado formará parte de la Comisión Provincial de Riesgos Laborales a que hace referencia el artículo 45 del presente Convenio.

Capítulo VIII

Prestaciones asistenciales

Artículo 50. Cobertura de accidentes de trabajo. Las empresas consignarán en la póliza de accidentes de trabajo, que tuvieran suscritas, los salarios fijados en el presente Convenio de acuerdo con los respectivos grupos profesionales de sus personas trabajadoras, tanto para el personal fijo como el eventual.

En los supuestos de incapacidad derivada de accidente de trabajo, accidente, enfermedad común o enfermedad profesional, las personas trabajadoras percibirán desde el momento de la baja, en la que adquirirá el derecho, el 100% de su salario.

Las asociaciones firmantes del Convenio se comprometen a informar a los empresarios ya las personas trabajadoras del modo y la forma de hacerlo efectivo en nómina.

Al trabajador a quien no se le haya hecho efectiva en nómina la cantidad del 100%, a su solicitud, se le abonará desde el nacimiento del derecho.

Artículo 51.- Póliza de seguro: Las empresas suscribirán una póliza de seguro de 23.000 euros en caso de muerte, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, que será abonado a los beneficiados o al propio trabajador dicha cantidad.

Capítulo IX

Formación

Artículo 52. A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como



a la recalificación de las personas trabajadoras ocupadas, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual de la persona trabajadora.

Contenido de los Planes: Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipos de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión de Formación Continua: para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del campo que estará compuesta por cuatro miembros de la parte Continua en el sector del campo que estará compuesta por cuatro miembros de la parte empresarial y cuatro miembros por parte de los Sindicatos. Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos en cada parte.

Los cursos se realizarán dentro del horario laboral.

Artículo 53. Formación delegados de Prevención. Los delegados de prevención de las empresas han de contar con formación específica para el desarrollo de sus funciones. Para ello, estos delegados contarán con un crédito de 80 horas anuales destinadas a recibir formación en el campo de la prevención, al margen de sus horas sindicales legalmente establecidas. Igualmente, tendrán derecho a asistir a dos jornadas técnicas anuales, allá donde se produzcan.

Capítulo X

Derechos sindicales

Artículo 54. Derecho de reunión. Las personas trabajadoras, previa comunicación a la empresa, podrán reunirse y celebrar asambleas en el centro de trabajo, fuera de las horas del mismo, para tratar asuntos concernientes a las relaciones laborales y sindicales, recayendo en los firmantes de la petición las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo 55. Elecciones sindicales. A los efectos de confección de candidaturas, podrán ser candidatos aquellas personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa de tres meses.



Artículo 56. Delegados de Prevención. Los delegados de Prevención para el ejercicio de sus funciones, contarán con 20 horas mensuales libres retribuidas. Estas horas serán a parte de las que les puedan corresponder como Delegados de Personal, si compaginan ambos cargos.

Capítulo XI

Régimen Disciplinario

Artículo 57. Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de las personas trabajadoras que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 58. Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de dos días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 59. Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador en la empresa, firmando o fichando por él a la entrada o a la salida del trabajo.



5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de la órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceros.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.
8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.
9. La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
10. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
11. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
12. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
13. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

Artículo 60. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.
2. La indisciplina o desobediencia.
3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
4. La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.
6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.
7. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones,



discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 61. Sanciones.

Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) Despido disciplinario.

En cuanto a la prescripción de las faltas se estará a lo dispuesto en el artículo 60.2 de ET. Así, 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.

Artículo 62. Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Los representantes legales de las personas trabajadoras serán informados por la empresa de las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a los representantes legales de las personas trabajadoras, en el cual serán oídos, además del interesado, el Comité de Empresa o los restantes delegados de personal.

Artículo 63. Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen la persona trabajadora sancionada, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.



Otras disposiciones

Protección de la dignidad de trabajadoras y trabajadores.

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basados en el sexo que afectan, a la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseadas por ella.

Por ello si se produjese algún caso de acoso sexual se pondrán en conocimiento de los/as representantes sindicales y en su defecto a la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuantas actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento se guardará un absoluto respeto y discreción para proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas «el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo», garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas trabajadoras.

De acuerdo con estos principios, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.



2. Objetivo del presente protocolo

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las situaciones de acoso moral o «mobbing».

Por ello, en el caso de que en la empresa no existiera un procedimiento para prevenir y actuar contra los diferentes acosos (protocolo de acoso en la empresa), el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.

2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona.

3. Definición y conductas constitutivas de acoso:

3.1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1) de la Directiva 54/2006, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que en determinadas circunstancias que denoten casos de especial gravedad, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

Conductas de carácter ambiental: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas,



proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.

- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico, SMS, WhatsApp o por medio de redes sociales de carácter ofensivo y de contenido sexual.

Conductas de intercambio: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

3.2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 y el artículo 2.1.c) de la Directiva 54/2006: «Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo».

3.3. Otro acoso de carácter discriminatorio:

También se entiende como acoso discriminatorio cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, y orientación sexual o enfermedad, cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial, con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato voluntariamente desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad o paternidad.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

4. Otro acoso moral vulnerador de derechos fundamentales («mobbing»):

Se entiende por acoso laboral o «mobbing» toda conducta con el propósito u objetivo de producir el efecto o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona mediante la configuración de un entorno intimidatorio, humillante degradante u ofensivo para la persona afectada. Se trata de una conducta reiterada y repetitiva en el tiempo y susceptible de causar daños a la salud de la persona acosada.

Conductas constitutivas de acoso moral:

Serán conductas constitutivas de acoso moral, entre otras:

- Conductas que impliquen dejar de forma continuada al trabajador sin ocupación efectiva o incomunicado sin causa alguna que lo justifique.
- Ocupación en tareas inútiles o que no tengan valor productivo.
- Insultar o menospreciar repetidamente la persona trabajadora
- Difundir rumores falsos sobre el trabajo o la vida privada.
- Conductas vejatorias o de maltrato a la persona trabajadora.

Todas las conductas anteriores se pueden presentar entre personas del mismo o distinto sexo y en tres formas:

- i. De forma descendente: cuando quien acosa ocupa un cargo superior a la presunta víctima.
- ii. De forma horizontal: en casos en los que se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.
- iii. De forma ascendente: cuando quien acosa es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico respecto del de la presunta víctima de acoso.

4. Medidas de prevención del acoso.

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso. Dicha difusión se podrá realizar utilizando, en su caso, la red interna (intranet). Siempre se tendrá un ejemplar del protocolo de actuación a disposición de las personas trabajadoras para su consulta.
- Fomentar la comunicación de la resolución de los casos de acoso.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.



- Favorecer la integración de las personas de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de las mismas.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado área o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicha área/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo acordado. La representación legal de los trabajadores se compromete igualmente a poner en conocimiento de la empresa cualquier conducta no admitida.

La Empresa mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de todas las personas trabajadoras.

5. Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, y no tengan un protocolo propio de prevención del acoso sexual y/o moral.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

6. Procedimiento de actuación en caso de denuncia por acoso

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación o en el marco de un procedimiento administrativo o judicial.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.



- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s que utilicen fraudulentamente el protocolo de actuación comunicando hechos falsos o infundados.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento.

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o a través de los representantes de los trabajadores, o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos. No obstante, si se presenta ante la representación legal de los trabajadores o ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad en caso de existir esta, se notificará, con carácter inmediato, a la persona responsable de Recursos Humanos.

Las personas que participen en la instrucción quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del procedimiento. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de las medidas disciplinarias correspondientes.

6.2.1 Requisitos de la denuncia.

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a, y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Solicitud de presencia y participación de la representación legal de los trabajadores, según consta en el modelo de denuncia.
- Firma del/la denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Órgano instructor.

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad exclusiva de la Empresa y decidido por ésta, participando la representación sindical o la persona



responsable de igualdad designada por ésta para los casos de acoso sexual o por razón de sexo cuando así lo haya manifestado en su denuncia.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

El órgano instructor iniciará el procedimiento, de oficio -cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte del órgano tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso- o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas trabajadoras presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado.

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

De oficio, o tras la oportuna denuncia, el instructor se encargará de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de la empresa y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 10 días hábiles.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal.

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, el órgano de instrucción podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.



La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad en caso de existir y a las partes afectadas. El procedimiento formal no podrá extenderse a más de 20 días hábiles tras la finalización del procedimiento abreviado.

6.2.5 Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de las personas que han participado en la instrucción.

6.2.6 Acciones a adoptar durante la tramitación del procedimiento.

Durante la tramitación del expediente a propuesta de los instructores, la Dirección podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de supuesto acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante legal de los trabajadores, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas.

6.2.7 Acciones a adoptar tras el cierre del procedimiento.

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo o cualquier infracción recogida en el régimen disciplinario, los instructores trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia, pudiendo trasladar una propuesta en el primer



caso.

Si con motivo de la investigación realizada se constata la inexistencia de acoso y que la persona utilizó el protocolo de acoso comunicando hechos falsos o infundados se dará traslado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días hábiles.

En todo caso, los representantes de los trabajadores tendrán conocimiento de la apertura y resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, salvo la identidad y circunstancias personales de la víctima o de las personas implicadas, cuando esta no haya solicitado su presencia en la denuncia.

7. Medidas a adoptar tras la finalización del Procedimiento en el que se ha constatado el acoso

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso sexual o por razón de sexo (en caso de que no exista comisión de igualdad o comisión de seguimiento del plan de igualdad)

Se creará una comisión paritaria de atención al acoso en el seno de la empresa, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.

2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones.



Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA NO DISCRIMINACIÓN: en el mes siguiente a la publicación de este Convenio en el B.O.P., se creará la Comisión para la igualdad de oportunidades y no discriminación, integrada por cuatro componentes de la representación empresarial y cuatro de la parte social. Dicha comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario o cuando lo solicite con una semana de antelación cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de un trabajador/a, con carácter extraordinario.

Para el adecuado desempeño de su cometido, la Comisión se dotará de un Reglamento interno de funcionamiento, así mismo, la representación sindical en la Comisión dispondrá del crédito horario necesario y retribuido para el desempeño de sus funciones.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

- Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que, a igual trabajo, la mujer siempre tenga igual retribución.
- Velar para que la mujer trabajadora, tenga en el seno de la empresa, las mismas oportunidades que el varón en casos de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- Velar para que en los grupos profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.
- Con el objetivo de lograr una participación más equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales, la comisión estudiará y propondrá para su incorporación al convenio, medidas de aplicación en las acciones de movilidad funcional para la cobertura de puestos de carácter indefinido.
- Para garantizar el principio de no discriminación la comisión velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.



- Realizar un estudio sobre la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en el sector y en base a él realizar políticas activas que eliminen las eventuales discriminaciones que pudieran detectarse por razón de sexo, edad, estado civil, procedencia territorial y demás circunstancias que pudieran originar discriminación o quiebra del principio de igualdad de oportunidades.
- Elaborar una guía de buenas prácticas sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector.

VIOLENCIA DE GÉNERO: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstos en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a personas trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la persona trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la persona trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

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 los representantes de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas



establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.»

Disposición adicional primera

Conforme se establece en el artículo 51 del Convenio y como aclaración al mismo se manifiesta por las partes firmantes que la seguridad en el trabajo exige una especial atención de los empresarios para la maquinaria, útiles de trabajo y herramientas, así como la salubridad en el ámbito en el que se desarrolla el trabajo, a este fin las personas trabajadoras y empresarios se comprometen a mantener en buen uso la maquinaria y demás herramientas de trabajo, realizando las revisiones periódicas que se consideren necesarias.

Disposición adicional segunda

Anexos tablas salariales de los años 2021, 2022, 2023 y 2024 para el Convenio Provincial Agropecuario de Guadalajara.



TABLAS SALARIALES AÑO 2021

GRUPO	SALARIO MES	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.214,52	32,22	17.003,21
II	1.038,60	32,22	14.540,34
III	1.005,67	32,22	14.079,38
IV	995,61	32,22	13.938,48
V	987,60	32,22	13.826,46

Plus asistencia día	1,296
---------------------	-------

PERSONAL EVENTUAL: TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS

40 horas salario semanal	297,113
Salario día 5días a 8 horas.	59,421
salario día 5días y medio.	54,022
Salario Hora.	7,428
Hora extra.	13,006

Dieta completa	30,297
Media dieta	16,214
Plus distancia art 38	0,190
Plus distancia eventuales art 38	4,054

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	11,659	20,403	29,149	37,893	46,637	55,382
II	10,571	18,498	26,426	34,354	42,282	50,210
III	10,235	17,912	25,589	33,265	40,941	48,619
IV	10,132	17,732	25,330	32,929	40,527	48,127
V	10,052	17,592	25,131	32,669	40,209	47,748
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	64,126	72,872	81,614	90,359	99,104	107,849
II	58,139	66,065	73,994	81,922	89,847	97,778
III	56,292	63,971	71,645	79,322	86,999	94,675
IV	55,725	63,324	70,923	78,522	86,121	93,721
V	55,285	62,825	70,364	77,902	85,443	92,981
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	116,592	122,423	128,253	134,082	139,912	145,741
II	105,706	110,992	116,278	121,563	126,847	132,134
III	102,352	107,469	112,587	117,703	122,822	127,940
IV	101,318	106,383	111,450	116,517	121,582	126,649
V	100,519	105,547	110,573	115,598	120,625	125,650


TABLAS SALARIALES 2022 (+3,5% SOBRE 2021)

GRUPO	SALARIO MES	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.257,02	33,35	17.598,32
II	1.074,95	33,35	15.049,25
III	1.040,87	33,35	14.572,16
IV	1.030,45	33,35	14.426,32
V	1.022,17	33,35	14.310,39

Plus asistencia día NATURAL	1,34
-----------------------------	------

PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	410,46	82,09	74,63	10,26	17,96
II	351,00	70,20	63,82	8,78	15,36
III	339,88	67,98	61,80	8,50	14,87
IV	336,47	67,29	61,18	8,41	14,72
V	326,40	65,28	59,35	8,16	14,28

Dieta completa	31,36
Media dieta	16,78
Plus distancia art 38	0,20
Plus distancia eventuales art 38	4,20

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,07	21,12	30,17	39,22	48,27	57,32
II	10,94	19,15	27,35	35,56	43,76	51,97
III	10,59	18,54	26,48	34,43	42,37	50,32
IV	10,49	18,35	26,22	34,08	41,95	49,81
V	10,40	18,21	26,01	33,81	41,62	49,42
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	66,37	75,42	84,47	93,52	102,57	111,62
II	60,17	68,38	76,58	84,79	93,02	101,20
III	58,26	66,21	74,15	82,10	90,04	97,99
IV	57,68	65,54	73,40	81,27	89,14	97,00
V	57,22	65,02	72,83	80,63	88,43	96,24
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	120,67	126,71	132,74	138,77	144,81	150,84
II	109,41	114,88	120,35	125,82	131,29	136,76
III	105,93	111,23	116,53	121,82	127,12	132,42
IV	104,86	110,11	115,35	120,59	125,84	131,08
V	104,04	109,24	114,44	119,64	124,85	130,05


TABLAS SALARIALES 2023 (+2,50% SOBRE 2022)

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.288,45	33,03	18.038,28
II	1.101,82	33,03	15.425,49
III	1.066,89	33,03	14.936,47
IV	1.056,21	33,03	14.786,98
V	1.047,72	33,03	14.668,15

Plus asistencia día NATURAL	1,37
-----------------------------	------

PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	420,72	84,14	76,49	10,52	18,41
II	359,78	71,96	65,41	8,99	15,74
III	348,37	69,67	63,34	8,71	15,24
IV	344,89	68,98	62,71	8,62	15,09
V	334,56	66,91	60,83	8,36	14,64

Dieta completa	32,14
Media dieta	17,20
Plus distancia art 38	0,20
Plus distancia eventuales art 38	4,30

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,37	21,64	30,92	40,20	49,48	58,75
II	11,21	19,62	28,03	36,45	44,86	53,27
III	10,86	19,00	27,15	35,29	43,43	51,58
IV	10,75	18,81	26,87	34,93	42,99	51,06
V	10,66	18,66	26,66	34,66	42,66	50,65
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	68,03	77,31	86,58	95,86	105,14	114,41
II	61,68	70,09	78,50	86,91	95,29	103,73
III	59,72	67,87	76,01	84,15	92,29	100,44
IV	59,12	67,18	75,24	83,30	91,36	99,43
V	58,65	66,65	74,65	82,64	90,64	98,64
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	123,69	129,88	136,06	142,24	148,43	154,61
II	112,14	117,75	123,36	128,96	134,57	140,18
III	108,58	114,01	119,44	124,87	130,30	135,73
IV	107,49	112,86	118,23	123,61	128,98	134,36
V	106,64	111,97	117,30	122,64	127,97	133,30



TABLAS SALARIALES 2024 (+2,25% SOBRE 2023)

GRUPO	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA MES	SALARIO ANUAL
I	1.317,44	32,95	18.444,14
II	1.126,61	32,95	15.772,56
III	1.090,90	32,95	15.272,54
IV	1.079,98	32,95	15.119,69
V	1.071,30	32,95	14.998,18

Plus asistencia día NATURAL	1,41
-----------------------------	------

PERSONAL EVENTUAL TODOS LOS GRUPOS Y CAMPAÑAS

GRUPO	40 horas salario semanal	Salario día 5 días a 8 horas.	Salario día 5 días y medio.	Salario Hora.	Hora extra.
I	430,18	86,04	78,22	10,75	18,82
II	367,87	73,57	66,89	9,20	16,09
III	356,21	71,24	64,77	8,91	15,58
IV	352,65	70,53	64,12	8,82	15,43
V	349,81	69,96	63,60	8,75	15,30

Dieta completa	32,86
Media dieta	17,59
Plus distancia art 38	0,21
Plus distancia eventuales art 38	4,40

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	3 AÑOS	4 AÑOS	5 AÑOS	6 AÑOS	7 AÑOS	8 AÑOS
I	12,65	22,13	31,62	41,10	50,59	60,08
II	11,47	20,07	28,67	37,27	45,87	54,46
III	11,10	19,43	27,76	36,08	44,41	52,74
IV	10,99	19,23	27,48	35,72	43,96	52,21
V	10,90	19,08	27,26	35,44	43,62	51,79
GRUPO	9 AÑOS	10 AÑOS	11 AÑOS	12 AÑOS	13 AÑOS	14 AÑOS
I	69,56	79,05	88,53	98,02	107,50	116,99
II	63,07	71,66	80,26	88,86	97,44	106,06
III	61,06	69,39	77,72	86,04	94,37	102,70
IV	60,45	68,69	76,93	85,18	93,42	101,66
V	59,97	68,15	76,33	84,50	92,68	100,86
GRUPO	15 AÑOS	16 AÑOS	17 AÑOS	18 AÑOS	19 AÑOS	20 AÑOS
I	126,47	132,80	139,12	145,44	151,77	158,09
II	114,66	120,40	126,13	131,86	137,60	143,33
III	111,03	116,58	122,13	127,68	133,23	138,78
IV	109,90	115,40	120,90	126,39	131,89	137,38
V	109,04	114,49	119,94	125,39	130,85	136,30

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 682cf8fb483046d841a63c5cfda2023a7392787d