

Las reclamaciones se formularán con sujeción a las siguientes normas:

**a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones:**

Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**b) Oficina de presentación:** Registro General del Ayuntamiento.

**c) Órgano ante el que se reclama:** Ayuntamiento Pleno.

Moguer, 2 de Noviembre de 2018.- EL ALCALDE.

### EDICTO

En la Intervención de este Ayuntamiento, se hallan expuestos al público los Expedientes de Modificación de Créditos números 34, 40, 41 y 44/2018 que afectan al Presupuesto Municipal de 2018, aprobados por el Pleno Municipal en sesión ordinaria celebrada el día 31 de Octubre de 2018.

Las reclamaciones se formularán con sujeción a las siguientes normas:

**a) Plazo de exposición y admisión de reclamaciones:**

Quince días hábiles a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia.

**b) Oficina de presentación:** Registro General del Ayuntamiento.

**c) Órgano ante el que se reclama:** Ayuntamiento Pleno.

Moguer, 2 de Noviembre de 2018- EL ALCALDE. Fdo: Gustavo Cuellar Cruz

### VILLANUEVA DE LOS CASTILLEJOS

#### EDICTO

El pleno del Ayuntamiento, en la sesión celebrada el día 7 de junio de 2018 aprobó inicialmente, y de manera definitiva, en el supuesto de que no se presentasen reclamaciones, el expediente de modificación de créditos nº 3-2.018, mediante suplementos de créditos financiados con cargo al remanente de tesorería para gastos generales. El expediente, conforme establece el Art. 169 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se expone al público por espacio de 15 días hábiles a contar desde el siguiente al de publicación del edicto en el BOP de Huelva y tablón de edictos del Ayuntamiento, pudiendo los interesados consultarlo en la Secretaría-Intervención de este Ayuntamiento, durante los cuales los interesados podrán examinarlo y presentar reclamaciones ante el Pleno. Se considerará definitivamente aprobado si durante el citado plazo no se presentaran reclamaciones, procediendo en consecuencia a su publicación resumida por capítulos en el BOP de Huelva.

En Villanueva de los Castillejos, a 18 de octubre de 2018.- La Alcaldesa-Presidenta. Fdo. Dolores Ruiz Beltrán.

### JUNTA DE ANDALUCÍA

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL EN HUELVA

Convenio o Acuerdo: TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA

Expediente: 21/01/0116/2018



Fecha: 22/10/2018

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000165011981.

RESOLUCIÓN de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 9 de octubre de 2018 por la Asociación Empresarial ASAJA HUELVA y por los representantes de los trabajadores de la central sindical CCOO, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan funciones y servicios a la Junta de Andalucía; en el Decreto de la Presidenta 5/2018, de 6 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías; en el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio y en el Decreto 342/2012 de 31 de julio por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por Decreto 107/2018, de 19 de junio, esta Delegación Territorial, en uso de sus atribuciones, acuerda:

PRIMERO: Ordenar la inscripción del referido convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo de la Junta de Andalucía en Huelva (en la aplicación web REGCON), con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO: Disponer su depósito.

TERCERO: Solicitar la publicación del texto del convenio colectivo mencionado en el Boletín Oficial de la Provincia de Huelva, para conocimiento y cumplimiento por las partes afectadas.

EL DELEGADO TERRITORIAL, MANUEL JOSÉ CEADA LOSA

### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes firmantes de este Convenio, estiman conveniente exigir el máximo cumplimiento de la prohibición legal de contratar menores de 16 años, para las tareas laborales, cumpliendo la normativa vigente en la materia y los acuerdos internacionales existentes; y para ello, se obligan a realizar campañas de mentalización, así como la máxima difusión posible.

Los pactos o Convenios Colectivos de ámbito inferior al presente Convenio, serán nulos.

Firmado:

ASAJA - HUELVA

CC.OO. INDUSTRIA

### TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA 2018-2019-2020

#### Artículo 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.-

Las normas contenidas en el presente Convenio, serán de aplicación en la provincia de Huelva. Las fincas e industrias complementarias que en parte estén dentro de esta provincia y parte en otra, se regirán por las normas vigentes de la provincia en la que radiquen los elementos técnicos de la explotación.

#### Artículo 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio, establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo en las explotaciones agrícolas, ganaderas, forestales y pecuarias. Así mismo se regirán por este Convenio las industrias complementarias de las actividades agrarias, tales como las de elaboración y envasado de vino, aceite, fresa o queso, con productos de la cosecha o ganadería, propia o ajena, siempre que no constituyan una explotación económica independiente de la producción, y tenga un carácter complementario dentro de la Empresa.



**Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL.-**

Como norma general, se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que realicen las funciones a que se refiere el Ámbito Funcional. Se regirá asimismo por estas normas el personal de Oficios Clásicos al servicio único y exclusivo de la Empresa Agraria o auxiliar, tales como mecánicos, conductores de vehículos, carpinteros, guarnicioneros, albañiles, etc.

**Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.-**

La vigencia del contenido de este Convenio, será desde el 1 de Enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2020, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Se entenderá prorrogado este Convenio, por un año y así sucesivamente, si no fuera denunciado, por alguna de las partes, con dos meses de antelación a su vencimiento.

Si fuera denunciado, el nuevo Convenio se comenzará a negociar en la primera quincena del mes de octubre anterior a su vencimiento.

**Artículo 5º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.-**

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables, en cómputo anual, con cualquiera otra retribución existente en el momento de entrada en vigor del mismo, sea cual fuere la naturaleza o el origen de su existencia.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en este Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen a las actualmente pactadas, en cómputo anual. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

**Artículo 6º.- CONTRATACIÓN.-**

La contratación del personal afectado por el presente Convenio del Campo, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normas que en el futuro regulen esta materia.

El personal ocupado en las explotaciones sujetas a este convenio se clasificará según la permanencia, en fijo, de temporada, interino y eventual.

- Personal fijo: Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido o que esta adscrito a una o varias explotaciones del mismo titular, una vez transcurrido un año ininterrumpido desde la fecha en que hubiere comenzado la prestación de sus servicios a la misma.

No se considerará que exista interrupción cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.

- Personal fijo discontinuo: Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

Adquirirán la condición de fijos discontinuos el personal que preste sus servicios para una misma empresa durante dos campañas consecutivas o tres alternas, con un promedio de 236 jornadas reales trabajadas en una misma empresa, siempre que no se produzca una interrupción de la relación laboral superior a quince días seguidos o 30 discontinuos.

A los efectos del cómputo de los días a que se refiere el párrafo segundo de este artículo, el plazo se computará desde el 1 de septiembre al 31 de agosto de cada año.

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

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

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



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

Este personal deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar la faena o tarea por la que haya adquirido tal condición teniendo preferencia respecto del personal eventual.

La forma de llamamiento se llevará a cabo mediante la publicación de las listas en una página web o tablón de anuncios, que deberá conocer la persona trabajadora, bien porque conste la referencia a ellos en el finiquito expedido al final de la anterior campaña, (o cualquier otro sistema), o bien mediante la comunicación telefónica de la persona trabajadora con la empresa a un número facilitado por ésta a tal efecto.

El llamamiento se llevará a efecto por riguroso orden de días trabajados (jornadas reales), en el centro de trabajo de un mismo titular, y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. Igualmente la persona empleadora podrá llamar y cesar al número de personas fijas discontinuas, que considere pertinente y necesario para la faena a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas.

De esta forma, el numero de orden de llamada se llevará a efecto en función del tiempo total trabajado en el Centro de trabajo adscrito a un mismo titular, de manera que el trabajador que tenga más número de jornadas reales trabajadas en dicho centro de trabajo tendrá necesariamente un numero de orden preferente en orden decreciente y diferenciado por faenas, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el numero de días trabajados, y así sucesivamente.

Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo, si éste hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente.

En el supuesto en que la actividad laboral se suspenda por causas climatológicas o por otras causas imprevistas, llegado el día de trabajo de la reanudación de la actividad, el trabajador se incorporará a su puesto inmediatamente.

Los ceses serán en orden inverso al llamamiento, teniendo en cuenta entre otros criterios el volumen de actividad de la empresa criterios técnicos de rendimiento y de producción, factores climatológicos de terminación de campaña etc.

Si la persona trabajadora no acude al llamamiento y no se incorpora al puesto de trabajo perderá la condición de fijo discontinuo y se considerara baja voluntaria, al tercer día. Se perderá igualmente la condición de fijo discontinuo y se extinguirá su contrato, a todos los efectos y por la mismas causas que pierden la condición de fijos cualquier persona trabajadora que tuviese esa condición.

Si una persona trabajadora fija discontinua estuviera percibiendo una retribución superior a la establecida en este convenio, o disfrutara de derechos adquiridos con anterioridad los seguirá percibiendo respetándosele en los mismos términos que tenía.

El reconocimiento y aplicación de esta modalidad contractual se iniciará a partir del 1 de septiembre de 2012.

- Personal de temporada: Tienen esta consideración las personas trabajadoras contratadas por un mismo Empresario para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados.
- Personal interino: Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un Trabajador fijo y trabajadora fija durante ausencias, tales como enfermedad, licencias, excedencia forzosa por desempeño de cargos políticos o análogos.
- Personal eventual: Es el contratado circunstancialmente sin necesidad de especificación del plazo ni de la tarea a realizar.

Las personas trabajadoras eventuales y temporeras, adquirirán la condición de fijos una vez transcurridos once meses de trabajo ininterrumpidos en la Empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios a la misma. No se considerará que existe interrupción, cuando las soluciones de continuidad sean inferiores a quince días consecutivos.



**Artículo 7º.- JORNADA DE TRABAJO.-**

La Jornada laboral efectiva queda fijada en 39 horas semanales.

Cuando las circunstancias estacionales o de campaña determinen la necesidad de intensificar el trabajo o concentrarlo en determinadas fechas o periodos, la jornada ordinaria podrá ampliarse hasta un máximo de diez horas semanales de trabajo efectivo, sin que la jornada diaria pueda exceder de 9 horas de trabajo efectivo. Esta distribución se regularizará bimensualmente y, en todo caso, deberá quedar compensada durante la vigencia de la relación laboral, de modo que al final de la misma se cumpla la jornada máxima establecida en el presente Convenio Colectivo.

En todo caso, la empresa podrá distribuir irregularmente el 10% de la jornada anual de trabajo

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perennales, en lo que se refiere a: fresas, frambuesas, arándanos, moras, fruta de hueso, los domingos tendrán carácter laboral desde el 15 de febrero al 1 de Junio pudiendo disfrutar el trabajador o la trabajadora del descanso semanal, en cualquiera de los otros días de la semana siempre y cuando no se hubieran trabajado ya las 39 horas semanales.

El resto del año el descanso semanal coincidirá en domingo. Si por cualquier razón hubiera que trabajar en domingo o festivo el trabajador o la trabajadora percibirán su jornada normal más el 50%.

En las empresas que se trabajen menos de seis días a la semana, el salario día se incrementará en la parte proporcional que corresponda, de manera que el trabajador y la trabajadora percibirán el mismo salario que si trabajase los seis días.

En las faenas que hayan de realizarse teniendo los pies en agua o fango y las que se realicen en terrenos que no estén previamente alzados, la jornada será de 36 horas semanales.

**JORNADA INTENSIVA.-** Se establece, por acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores y las trabajadoras, la jornada intensiva entre 1 de Junio y 31 de Agosto, siempre que los trabajos lo permitan.

En dicha jornada, se establece un período de bocadillo de 30 minutos ininterrumpidos, siendo 15 minutos por cuenta de la empresa y otros 15 minutos por cuenta del trabajador y de la trabajadora.

También se podrá prorratear el valor de los 15 minutos correspondientes a la empresa si de común acuerdo lo pactan la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras, calculándose éste, en función de dividir el valor de seis jornadas de trabajo por las 39 horas de la semana en función del salario de la categoría o faena que realiza el trabajador y la trabajadora.

**Artículo 8º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-**

Para incrementar las oportunidades de colocación de los Trabajadores y las trabajadoras en paro forzoso, las dos partes firmantes se comprometen a suprimir las horas extraordinarias habituales, permitiéndose sólo las que están justificadas, tales como la terminación de faenas, recolección o cuando circunstancias extraordinarias lo aconsejen.

En el supuesto de que se realicen horas extraordinarias, por las causas antes citadas, su valor se calculará de la siguiente forma:

- Días laborales y festivos:
- Todas, al 75% sobre la hora normal.

**Artículo 9º.- VACACIONES.-**

El personal fijo a que se refiere este Convenio, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de un mes natural completo, no inferior a 30 días, no pudiendo fraccionarse en más de dos períodos salvo expreso deseo del Trabajador y la Trabajadora.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario/a y los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras o con estos exclusivamente en ausencia de aquellos y aquellas, teniendo en cuenta las necesidades productivas y necesidades de personal.





El período de disfrute de las vacaciones deberá tener carácter continuado y no podrá sufrir un fraccionamiento superior a dos períodos, salvo expreso deseo del trabajador y la trabajadora.

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

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan, y no podrán compensarse económicamente, en todo ni en parte, excepto a los trabajadores y las trabajadoras eventuales que ya los llevan prorrateados en las tablas salariales.

#### **Artículo 10º.- LICENCIAS.-**

El personal fijo, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- A) Hasta cuatro días en los casos de nacimiento de hijos, fallecimiento, intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o padres políticos, siempre que tal circunstancia se acredite debidamente mediante certificado extendido por el médico que asista al enfermo.
- B) Un día para los casos de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos.
- C) Un día para los casos de boda o bautizo de hijos.
- D) Un día para el traslado del domicilio habitual.
- E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de prestación del trabajo debido, en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador a la situación de excedencia, regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- F) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- G) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos legalmente.
- H) A los Trabajadores que realicen estudios para obtener un título profesional, por el tiempo necesario para concurrir a los exámenes en las convocatorias del correspondiente centro docente, previa justificación de hallarse matriculado y posterior de haber concurrido a los exámenes.
- I) Un día para visitar al especialista médico y cuando requiera traslado de localidad, con posterior justificación.
- J) Un día para asuntos propios.

Los días de licencia a que se refieren los apartados anteriores, excepto los consignados en los apartados F, H, I y J serán aumentados hasta dos días más cuando por concurrir el hecho determinante de la misma fuera de la localidad donde el Trabajador preste sus servicios, éste tenga necesidad de desplazarse y previa justificación de esta circunstancia.

Las licencias establecidas en los apartados anteriores se harán extensibles a los Trabajadores no fijos, con la excepción siguiente:

- No rige para el personal no fijo los apartados I) y J).

#### **Artículo 11º.- SUSPENSIÓN DEL TRABAJO.-**

Las horas perdidas por los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas, por lluvias y otros accidentes atmosféricos, serán recuperables en el 50% por su salario correspondiente a la jornada interrumpida, sin que proceda el pago de las horas trabajadas por tal recuperación. El período de tiempo que se agregue a la jornada ordinaria por el concepto indicado, no podrá exceder de una hora, y siempre dentro de los días siguientes, salvo acuerdo de las partes.

A los trabajadores eventuales y temporeros y a las trabajadoras temporales y temporeras, se les abonará el 50% 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 las dos primeras horas percibirán íntegramente el salario, sin que ninguno de los casos proceda a recuperación del tiempo perdido.



Si el trabajador eventual y temporero y la trabajadora eventual y temporera ha sido advertido para que no asista al trabajo, en el caso de que por inclemencias del tiempo, por la inexistencia de producción o por el no desarrollo de los cultivos, no se pudiere trabajar durante uno o varios días, los días de inactividad no se retribuirán, ni darán lugar a gasto o suplido por producción.

El alojamiento no se considera centro de trabajo, aunque esté ubicado en la propia explotación.

#### **Artículo 12º.- INDEMNIZACIÓN POR CAMINO**

La jornada laboral comienza en el tajo para las faenas exclusivamente manuales o en el lugar de reunión si se precisa aparejar animales o emplear maquinaria, aperos o accesorios, y se entiende que termina en el lugar donde había comenzado.

Si la distancia entre el tajo y el lugar de residencia del trabajador o el alojamiento de la finca donde puedan pernoctar los Trabajadores y Trabajadoras, es superior a 2 Kms., las Empresas abonarán a sus Trabajadores y Trabajadoras para el año 2018 la cantidad de 0,21 Euros por cada Km. (tanto a la ida como a la vuelta), entre el tajo y el lugar de residencia del Trabajador y la Trabajadora o el alojamiento de la finca, en su caso, una vez descontados los 2 primeros Kms, sirviendo esta indemnización como facilitación de los medios automecánicos de locomoción, salvo que el empresario optase por reducir la jornada doce minutos por cada Km. de exceso, tanto a la ida como a la vuelta.

En el supuesto de que el medio de locomoción facilitado por la Empresa no pudiera llevar a los Trabajadores y Trabajadoras hasta el mismo puesto de trabajo, y éste estuviese situado a mas de 500 mts. del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores y trabajadoras a efecto de jornada, aplicándose la reducción de jornada que prevé el párrafo anterior.

No se procederá al abono de este plus:

- A) Si el caserío o alojamiento, en las debidas condiciones de higiene y capacidad, está dentro de la finca y a menos de 2 Kms. del tajo.
- B) Si la empresa proporciona a los trabajadores y trabajadoras medios de locomoción, en las debidas condiciones de seguridad que prevé la Dirección General de Tráfico, siendo por cuenta del trabajador el gasto ocasionado a la empresa por su ausencia injustificada, debidamente reflejado en nómina.

#### **Artículo 13º.- ALOJAMIENTO**

Cuando las Empresas faciliten alojamiento a sus trabajadores/as, estos serán gratuitos, no descontándose alquiler alguno al trabajador/a, principalmente en los casos en que se produce inmigración de trabajadores/as con motivo de recogida de cosecha, inexcusablemente, deberán reunir los requisitos adecuados de sanidad e higiene exigidos por la legislación vigente, para que las personas trabajadoras puedan habitar en ellos de una forma digna, y en todo caso, reunir como mínimo, las condiciones de habitabilidad establecidas por el Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo. También instarán a la Junta de Andalucía, la construcción de viviendas y Locales Sociales, en los lugares donde se produce inmigración de mano de obra, con la finalidad de que puedan ser habitadas por las referidas personas trabajadoras.

#### **Artículo 14º.- DIETAS.-**

- a) Cuando el traslado sea accidental para efectuar trabajos que impliquen el pernoctar en localidad distinta a la de su residencia, además del sueldo o jornal que los productores perciban y gastos de traslado, deberá abonárseles una dieta equivalente a su salario por una jornada de trabajo. En los días de salida y llegada devengarán idénticas dietas, y de existir posibilidad de regreso al lugar de residencia en el día en que el productor se desplace, devengará sólo media dieta, sin que ello pueda significar la cobertura de los gastos que dichos desplazamientos ocasionen al trabajador, los cuales serán cubiertos por las empresas respectivas, previa justificación de dichos gastos que se entienden son de transporte.
- b) En el caso de traslado definitivo, la persona empleadora queda obligada a abonar, además del salario que el productor viniere percibiendo, los gastos de traslado, tanto el del trabajador y de la trabajadora como el de sus familiares que convivan con él a sus expensas, así como los de transportes de mobiliario, ropa y enseres de su hogar que fuera preciso trasladar a la nueva residencia y el 50% de la dieta señalada en el apartado a) de este artículo durante el plazo de dos meses.



**Artículo 15º.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO.-**

Como norma general la persona empleadora deberá facilitar a sus trabajadores y trabajadoras las herramientas y utensilios que necesiten para el cometido de su función. Si es el trabajador o la trabajadora los que aportan las herramientas de trabajo, entendiéndose éstas por tales herramientas y no máquinas de otro tipo, tendrá la Empresa la obligación de compensarlo en una cuantía diaria para el año 2018 de 0,28 euros.

Los Trabajadores fijos y las trabajadoras fijas tendrán derecho a un par de botas y dos monos por año y, en todo momento, las Empresas dispondrán de ropa de agua para dotar de ella al personal en caso de necesidad.

A los Trabajadores y Trabajadoras que trabajen con productos tóxicos, sus Empresas les suministrarán una mascarilla y un par de guantes.

Será responsabilidad del Trabajador y la Trabajadora la utilización de los utensilios citados en el párrafo anterior, sancionable de acuerdo con lo establecido en el artículo 32.

El trabajador y la trabajadora afectados en este convenio, dispondrán de los correspondientes equipos de protección individual a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que les será entregado mediante descuento del importe correspondiente al primer día de salario, y lo amortizará por completo al mes de su permanencia en la empresa. De esta forma, e inicialmente, será abonado por el trabajador el primer día de salario y le será reintegrado dicho precio en su totalidad una vez haya permanecido en la empresa durante un mes.

Si el trabajador o la trabajadora causase baja voluntaria en la empresa antes de ese mes, perderá la parte correspondiente a los días que le resten.

**Artículo 16º.- TRABAJOS NOCTURNOS.-**

Los trabajadores y las trabajadoras que hayan de prestar servicios entre las 22 horas y las 6 horas, percibirán un suplemento del 25% sobre su salario base categoría.

Se exceptúan los trabajadores y las trabajadoras de ganadería, guardería y los que a voluntad del trabajador y la trabajadora se realicen en aquel período.

Si la jornada se realizase parte entre el período denominado nocturno y el normal o diurno, el indicado complemento se abonará únicamente sobre las horas comprendidas dentro de la jornada nocturna indicada, salvo que las horas trabajadas fueran más de 4, en cuyo caso, el referido tanto por ciento se aplicará al salario de toda la jornada.

**Artículo 17º.- RETRIBUCIONES.-**

Para el año 2018 las partes han pactado un incremento consistente en el 2% sobre las tablas vigentes en el momento de la firma del convenio, que son las definitivas correspondientes al 2017.

Dicho incremento se ha pactado sobre las referidas tablas salariales y sobre el resto de conceptos económicos del convenio sin revisión salarial y sin efectos retroactivos.

Por consiguiente la subida del 2% se aplicara desde el 1 de enero de 2018.

Para el año 2019, se ha pactado el incremento salarial del 2 % sobre las tablas salariales del 2018, y sobre el resto de los conceptos económicos sin revisión salarial.

Para el año 2020, se ha pactado el incremento salarial del 2 % sobre las tablas salariales de 2019 y sobre el resto de los conceptos económicos del convenio.

**Artículo 18º.- COMPLEMENTOS DE ANTIGÜEDAD.-**

Por tal concepto, los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas que hayan sido contratados con anterioridad al día 1 de Enero de 1.995, percibirán al término de un trienio, desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de 4 días de salarios convenio correspondiente al peón fijo no cualificado, el de 3 días más cada año a contar desde dicho trienio hasta cumplirse 15 años, y de 2 días por año desde los 15 años a los 20 años de antigüedad, según se detalla en la siguiente tabla:





Años Antig.	Días S.P.N.C.	Años Antig.	Días S.P.N.C.
3	4	11	28
4	7	12	31
5	10	13	34
6	13	14	37
7	16	+ de 15	40
8	19		
9	22		
10	25		

(S.P.N.C.) Salario Peón No Cualificado

Los trabajadores fijos y las trabajadoras fijas, que hayan sido contratados con posterioridad al 1 de Enero de 1.995 no tendrán Derecho a complemento alguno en concepto de antigüedad.

#### **Artículo 19º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-**

Las personas trabajadoras fijas afectadas por el presente Convenio, tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año; la primera de ellas en el mes de Julio o paga de verano y la segunda en el mes de Diciembre o paga de Navidad. La cuantía de tales gratificaciones será de 30 días cada una, al salario del Convenio que para cada categoría profesional se establece en la tabla salarial anexa.

Estas pagas serán efectivas, respectivamente, en la primera quincena del mes de Julio y primera quincena del mes de Diciembre.

Las personas trabajadoras fijas que ingresen o cesen durante el año, percibirán las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos, como completas.

#### **Artículo 20º.- PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS.-**

En concepto de participación en beneficios, las Empresas abonarán a sus Trabajadores fijos, el importe de 23 días de salario del convenio correspondiente al peón fijo no cualificado.

La liquidación correspondiente, habrá de efectuarse en el mes de Febrero siguiente a la terminación del año natural, o bien la parte proporcional abonada mensualmente.

#### **Artículo 21º.- RECIBO DE SALARIO.-**

Llegado el día de cobro, según costumbre del lugar, la persona empleadora entregará a la plantilla, sin excepción, un duplicado del recibo de salario en el que se explicará el período liquidado, conceptos retributivos o importes de los mismos y deducciones si proceden. Dicho duplicado será firmado por la empresa.

#### **Artículo 22º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.-**

Ante la magnitud del problema que supone la escasa formación profesional agraria, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan crear una Comisión Paritaria con el específico cometido de estudiar en profundidad las posibles soluciones al respecto.

En este sentido la Comisión solicitará de la Administración Pública, tanto Central como Autonómica, la máxima colaboración para llevar a cabo los cursos de formación que se consideren necesarios, así como las pruebas de cualificación en sus Centros de Formación y Granjas de Experimentación Agraria.

#### **Artículo 23º.- AYUDA AL ESTUDIO.-**

Todos los Trabajadores fijos y Trabajadoras fijas con hijos o hijas en Enseñanza Primaria y 1º y 2º de E.S.O. tendrán derecho a percibir la cantidad para el 2018 de 66,11 euros anuales por



hijo y 92,68 euros anuales por hijo cuando cursen estudios de 3º y 4º de E.S.O., Bachillerato, F.P., Universitarios y Escuelas Técnicas, previa justificación a tal efecto en todos los casos.

#### **Artículo 24º.- DERECHOS SINDICALES.-**

A requerimiento de los Trabajadores afiliados y las Trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales o Sindicatos que ostenten la representación de aquellos, las Empresas descontarán de las retribuciones de los mismos el importe de la cuota correspondiente. El Trabajador interesado y la Trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenezca, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorros a la que pueda ser transferida o ingresada la correspondiente cantidad, pudiendo la Empresa sustituir la transferencia por la puesta a disposición de la cantidad descontada, al representante del Sindicato debidamente acreditado.

**EXCEDENCIA.-** Podrá solicitar la situación de excedencia aquel Trabajador fijo y Trabajadora fija en activo que ostente el cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá dicho excedente en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitase, en el término de un mes, desde la finalización de tal ejercicio.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 Trabajadores, los afectados por el término de excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla, salvo pacto individual en contrario.

**DELEGADO - DELEGADA DE PERSONAL.-** En aquellas Empresas en las que existan delegados o delegadas de personal, elegidos éstos, contarán para las oportunas gestiones del número de horas retribuidas que les otorgue la legislación vigente en cada momento.

Estas horas sindicales serán acumuladas por períodos de dos meses. La forma de utilización y disfrute de las mismas será a elección de cada delegado, según sus necesidades derivadas de las funciones que como representante legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras le corresponde.

Considerando que en determinadas empresas, en función de sus características específicas sería positivo, la acumulación mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario del que dispone, siempre que pertenezca a la misma organización sindical, se faculta a la comisión paritaria a instancias del sindicato correspondiente para que por unanimidad de su miembros, acuerde la procedencia de dicha acumulación.

**DERECHO DE REUNIÓN.-** Las personas trabajadoras podrán celebrar asambleas en los tajos, fuera de su jornada laboral. Las partes firmantes de este Convenio se reconocen legitimación mutua y recíproca para intervenir en cualquier problema laboral colectivo que pueda producirse dentro del ámbito del mismo.

El Empresariado no marginará a ningún Trabajador ni Trabajadora, por motivos sindicales, a la hora de la contratación.

#### **Artículo 25º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.-**

El personal fijo afectado por el presente Convenio que se encuentre en I.T. percibirá de sus respectivas Empresas un complemento que para 2018 será de 4,35 euros diarios hasta llegar a un máximo de 250 días.

Este complemento se abonará únicamente en los casos:

- Accidente laboral.
- Enfermedad con hospitalización.

#### **Artículo 26º.- MATERNIDAD**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.



**Artículo 27º.- COMPLEMENTOS DE TOXICIDAD, PENOSIDAD Y PELIGROSIDAD.-**

Todos los trabajos y tratamientos que se realicen con productos de las categorías C y D, les será abonado, a las personas que los manipulan, un complemento del 20% sobre su salario de Convenio y la jornada será de 6 horas y 30 minutos, con un descanso de 30 minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

En aquellas Empresas en que se manipulen estos productos, se les dará permiso retribuido, a este personal, para asistencia a cursillos que les permita un mejor conocimiento del manejo de los mismos.

A este personal se les efectuarán revisiones médicas trimestrales.

**Artículo 28º.- PÓLIZA DE SEGUROS.-**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, establecerán para sus trabajadores fijos y trabajadoras fijas un seguro de accidentes que garantice para el año 2018 la cantidad de 10.562,05 euros, en caso de fallecimiento o de invalidez total, derivados de accidente de trabajo. Dicha cantidad permanecerá inalterable, una vez que entre en vigor, durante los tres años de este convenio y no estará sujeta a lo dispuesto en el Art. 17 sobre incrementos y revisiones.

Este seguro puede ser sustituido, en la parte que lo cubra, por domiciliación de las nóminas de los Trabajadores y de las Trabajadoras en aquellas entidades bancarias que ofrezcan este servicio, debiendo las Empresas completar el resto, hasta la suma expresada, mediante póliza concertada con cualquier entidad de seguros. Es potestad de la Empresa la domiciliación de las nóminas.

Esta obligación entrará en vigor a los 90 días de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, entendiéndose que permanece vigente, hasta esa fecha, la póliza establecida en el Convenio anterior que garantizaba 10.457,48 euros para los mismos conceptos.

**Artículo 29º.- COMISIÓN PARITARIA.-**

Para la interpretación de las cláusulas de este Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por un número de cuatro vocales económicos y cuatro vocales sociales, con sus respectivos asesores con voz pero sin voto. Por acuerdo de las partes, la Comisión Paritaria podrá nombrar a un Presidente y un Secretario.

La Comisión Paritaria del Convenio, será el único Órgano interlocutor válido, para cualquier asunto relacionado con el campo, no sólo para las Empresas u organizaciones afectadas por este Convenio, sino también y muy especialmente, para la propia Administración Pública. En aquellas reuniones o comisiones en que ya estén representadas todas y cada una de las partes firmantes de este acuerdo no será necesario citar a la Comisión.

Serán facultades de esta Comisión:

- La interpretación de la aplicación de este Convenio.
- La vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Cuantas actividades tiendan a dar la mayor eficacia práctica al Convenio.
- Otras funciones que decidan asimismo ambas partes.

En cualquier caso los firmantes en la representación que ostentan convienen en que será total y absolutamente imprescindible citar a la Comisión Paritaria del Convenio, para tratar de cualquier asunto que afecte, no sólo a los Derechos y Obligaciones dimanantes del mismo, sino para todo aquello que de forma alguna afecte al sector en materia laboral, y pueda tener incidencia en el mismo y/o en cada uno de los subsectores o faenas específicos contemplados en dicho Convenio.

El domicilio a efectos de notificaciones de la Comisión será el de todas y cada una de las partes firmantes del Convenio en la inteligencia de que no será válida la citación que no se lleve a cabo en alguna de ellas.

CC.OO Industria: Avda. Martín Alonso Pinzón, 3ª planta

ASAJA - HUELVA: Avda. Martín Alonso Pinzón, nº 7, 1ª planta



Los acuerdos se tomarán por unanimidad de las partes firmantes del convenio y no impedirán, en ningún caso, que estas puedan acudir ante la jurisdicción competente.

### **Artículo 30º.- SUMISIÓN AL SERCLA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS Y DE DETERMINADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES**

Las partes firmantes se remiten a la legislación reguladora del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA).

Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, período de disfrute de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

### **Artículo 31º.- CONDICIONES RELATIVAS AL SECTOR FORESTAL.-**

#### **A) ECONÓMICAS**

- 1º.- La producción se medirá a lo largo de la semana y se efectuará el cierre a efectos de liquidación semanalmente, si bien se liquidará mensualmente, mediante el correspondiente recibo de salarios.
- 2º.- Las Empresas abonarán el salario en función del rendimiento obtenido por el trabajador y la trabajadora, según la siguiente tabla para el año 2018, que se aplicará desde la primera unidad de producción medida con corteza:

	EUROS	EUROS
	ESTÉREO C.C.	TM. C.C.
<b>ARENAS - C. DIRECTA</b>		
> 30 m3/Ha.	4,93	7,17
< 30 m3/Ha.	5,30	7,79
<b>SUBSOLADO - AUTOCARGADOR</b>		
> 30 m3/Ha.	5,34	7,79
< 30 m3/Ha.	6,09	8,83
<b>TERRAZAS - T. FORESTAL</b>		
> 30 m3/Ha.	5,66	8,39
< 30 m3/Ha.	6,83	9,96

Entendiéndose que los precios se refieren a madera apeada, derramada, tronzada exclusivamente por el Motoserrista a la media indicada por la Empresa y apilada en paquetes de 2,5 estéreos como mínimo. El paquete se confeccionará sobre zonas desprovistas de restos de corta, maleza o piedras.

Con independencia del rendimiento obtenido, las Empresas garantizan el abono del salario establecido, para la categoría profesional de Motoserrista, en la tabla salarial anexa, reconociéndose por ambas partes que no se exige un rendimiento superior al requerido habitualmente en los sistemas de retribución a tiempo.

Para la madera descortezada el precio por estéreo será negociado en cada tajo entre Empresas y Trabajadores.

Igualmente, para aquellos tajos que por especiales características no les fuera aplicable la anterior tabla, o sea con menos de 15 m3/Ha. o más de 50 m3/Ha., los precios de la misma se verán incrementados o disminuidos hasta un 20% según se trate de una u otra opción, que se determinará en cada tajo entre Empresa y Trabajador.



- 3º.- En los supuestos de vuelco de remolques que precisen ser cargados nuevamente se abonará, por parte de la empresa la mitad del precio establecido para dicho tipo de carga
- 4º.- Los enganchadores de los tractores forestales de arrastre percibirán para el año 2018, además del salario del Convenio establecido para los no cualificados, la cantidad de 0,07 Euros./Estéreo o 0,11 Euros/Tm c/c, en el caso de saca de paquetes, y de 0,13 Euros./Estéreo cuando se trate de árboles enteros.

## B) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

- 1º.- Dada la obligatoriedad de facilitar las herramientas, utensilios y prendas de seguridad, si el trabajador aporta dichas herramientas, la empresa abonará para el año 2018, 0,28 Euros/día. Si dicha herramienta fuese una motosierra se abonaría 1,29 Euros/estéreo o 1,87 Euros/Tm. en los trabajos de corta y de 20,20 Euros/día de trabajo en la selección de brotes, cuando ésta se realiza con este tipo de herramientas.
- 2º.- Por otro lado, aquellos Trabajadores que lo soliciten se les hará entrega de una faja protectora que será abonada por el Trabajador mediante descuento que para el año 2018 en la primera nómina inmediata a la entrega y le será reintegrado dicho precio a razón de 0,07 Euros/ día trabajado, siguiendo el sistema establecido para las botas de seguridad, cuyo abono se establece en 0,40 Euros./Día trabajo.
- Para otro tipo de prendas que puedan ser necesarios se establecería según coste y duración la compensación a percibir por el trabajador y trabajadora siguiendo el sistema equivalente a las botas.
- Los trabajadores y las trabajadoras se obligan al uso de las prendas y medios de seguridad que se les proporcionen.
- 3º.- Las Empresas se comprometen a mantener el número suficiente de botiquines en los tajos, debidamente equipados, así como a una mejora del equipo de comunicaciones.

## C) HORARIOS

- 1º.- Se establece el horario de trabajo de 8 a 17,15 horas con descanso de hora y media para comida y bocadillo en jornada de trabajo de cinco días a la semana que suponen 39 horas semanales de trabajo efectivo. Sin perjuicio de ello se podrá pactar en el tajo un horario distinto entre Empresa y trabajador.

### **Artículo 32º.- TRABAJO EN ALMACENES.-**

Por tratarse de una actividad peculiar se establecerán jornadas de trabajo flexibles, en función de las necesidades del almacén, no pudiendo ser superior la jornada de trabajo efectivo diaria a nueve horas ni inferior a tres. En caso de que se superen las 169 horas al mes serán consideradas como horas extraordinarias.

La jornada laboral comienza a partir de la hora de citación del trabajador o la trabajadora por parte de la empresa, salvo que razones de fuerza mayor no imputables al empresario impidieran que la actividad laboral comenzara a la hora de citación prevista. Se faculta expresamente a la comisión paritaria para que en caso de controversia valore las circunstancias y determine su procedencia o no.

El descanso semanal coincidirá en domingo salvo que por circunstancias excepcionales esto no fuera posible pudiendo el trabajador disfrutar de dicho descanso en cualquier otro día de la semana.

Esta faena no estará sujeta a lo dispuesto en materia de suspensión del trabajo ni nocturnidad.

Se pacta expresamente como sistema retributivo el salario hora que se fija para este convenio en la cantidad establecida en la tabla salarial anexa.

En aquellos almacenes donde se trabaje la jornada continuada se descasará 15 minutos, que no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, en torno a la mitad de la jornada.

### **Artículo 33º.- RÉGIMEN SANCIONADOR.-**

Con objeto de establecer la disciplina dentro de la Empresa, y en beneficio de la producción, toda falta cometida en el trabajo será sancionada.





Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad, que se opongan a aquella.

Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Son faltas leves:

- a) Faltar un día al trabajo sin justificar.
- b) Hasta dos faltas de puntualidad, no justificadas, en un mes.
- c) Abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo en la jornada.
- d) La desobediencia en materia leve.
- e) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
- f) La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo, que no entrañen riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Son faltas graves:

- a) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.
- b) La falta de asistencia, sin justificación, de dos días al mes.
- c) El entorpecimiento o falseamiento de los datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d) Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de Circulación, Reglamento y Ordenanza de pastos y en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la Empresa.
- e) La desobediencia en materia grave a los mandos de la Empresa en cuestiones de trabajo.
- f) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la Empresa.
- g) La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.
- h) El empleo del tiempo, ganado, máquina, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
- i) Las injurias graves contra personas o instituciones de toda índole.
- j) Los descuidos graves en la realización del trabajo, en la conservación y cuidado del ganado, máquinas, herramientas y materiales.
- k) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en cuanto las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

La falta grave se considerará muy grave cuando tenga consecuencias trascendentes respecto de las personas, máquinas, ganado, materiales e instalaciones o edificios.

Son faltas muy graves:

- a) La reiteración en falta grave del período de un mes, siempre que aquellas hayan sido sancionadas.
- b) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.
- c) Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la Empresa.



- e) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
- f) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos.
- g) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.
- h) La embriaguez durante el trabajo.
- i) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
- k) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumpliendo de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- l) El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal la conducta del sujeto que sabe, o debe saber, que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinada una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves.- Amonestación verbal, Amonestación por escrito, Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves.- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días y despido.

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 34º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

A efectos de Movilidad Funcional se reestructura la Clasificación Profesional en este Convenio estableciéndose tres grupos profesionales y desapareciendo las antiguas categorías.

Estos grupos se han definido por aplicación de los siguientes factores de valoración.

**Autonomía**, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

**Formación**, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

**Iniciativa**, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.

**Mando**, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

**Responsabilidad**, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

**Complejidad**, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puestos de trabajo desempeñados.

El antiguo y ya desechado sistema de clasificación profesional se ajustará al nuevo sistema establecido en el presente acuerdo.

La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario, o persona en quien éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.



En este sentido, se llevará a cabo la movilidad funcional dentro de cada grupo profesional y entre grupos según lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

### GRUPO PROFESIONAL I

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas.

**Formación:** Titulación a nivel de Educación Universitaria, Formación Profesional de Grado Superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Técnicos Superiores

### GRUPO PROFESIONAL II

**Criterios generales:** Realiza trabajos cualificados con un adecuado nivel de conocimientos que, aunque se realizan bajo instrucciones, requiere cierto grado de autonomía e iniciativa, todo ello bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior. Tiene acceso y emplea confidencialmente la información básica existente en su área de trabajo.

**Formación:** Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional I, II, BUP o Educación Secundaria Obligatoria, o conocimientos equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Técnicos Medios y los Encargados

### GRUPO PROFESIONAL III

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un periodo breve de adaptación. El puesto no implica ninguna responsabilidad sobre otros empleados. Guarda confidencialidad sobre la información básica existente en su área de trabajo.

**Formación:** Graduado escolar o similar. Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Estarán incluidas dentro del presente grupo, y a título enunciativo, las siguientes categorías: Todas las demás viejas categorías y el resto de las faenas.

## ARTÍCULO 35º.- IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

### 1. Compromiso de igualdad de trato y oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es totalmente necesario establecer un marco normativo general de intervención sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, y teniendo en cuenta el importante papel que la actividad agraria juega en la economía y en el desarrollo de la provincia de Huelva, las partes son conscientes que hay que avanzar, como sector comprometido que es, en el desarrollo de políticas de igualdad, por lo que acuerdan los siguientes objetivos sectoriales generales:

- a. Establecer directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad y la diversidad en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación directa o indirecta por cuestiones de edad, discapacidad, género, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación o identidad sexual (LGTBI), afiliación sindical, lengua o cualquier otra situación o circunstancia personal o social. Todo ello con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- b. Atribuir a la Comisión Sectorial por la Igualdad las competencias que se señalan en el apartado 3 a efectos de que pueda desarrollar un trabajo efectivo en materia de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo.



- c. Facilitar que los sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo puedan acceder a las fincas para celebrar asambleas y/o visitar a las mujeres inmigrantes.

## 2. Planes de Igualdad

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 250 trabajadores en alta durante las épocas de máxima actividad, y con independencia de la figura contractual o que tengan uno o más centros de trabajo, será obligatorio la elaboración y aplicación de planes de igualdad propios. En las empresas que cuenten en época de máxima actividad con más de 200 trabajadores dados de alta pero menos de 250, la elaboración y aplicación de los referidos planes de igualdad será obligatoria, siempre y cuando exista acuerdo previo y expreso favorable de la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad regulada en el apartado 3 del presente artículo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores. En caso de no tener plan de igualdad propio, se atenderá a lo establecido en el presente convenio colectivo al respecto.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, o bien si, tras la interposición de denuncia por parte de cualquier trabajador o trabajadora, hubiera una sentencia firme acusatoria de discriminación o abuso sexual o por razón de sexo.

En aquellas empresas donde se negocie un plan de igualdad, deberá tenerse en cuenta que éstos son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

## 3. Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria por la Igualdad de Oportunidades integrada por dos miembros por cada una de las partes firmantes del presente convenio y en representación de cada una de las mismas con el fin de abordar los compromisos asumidos en el presente artículo con las siguientes competencias:

- a. Entender en términos de consulta sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los apartados anteriores.
- b. Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- c. Elaboración de dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.
- d. Campañas de sensibilización e información en los puestos de trabajo y zonas de alojamientos.
- e. Elaboración de estudios específicos en relación con la igualdad en el sector y, en concreto, una evaluación de la situación laboral y de empleo de las mujeres, que se elaborará y presentará con todos los datos desagregados por sexo. Dichos estudios deberán contener al menos el análisis y diagnóstico respecto los siguientes aspectos:
  - Criterios utilizados en los procesos de selección y contenido de las ofertas de empleo.
  - Canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección.
  - Formación y promoción.
  - Descripción de los perfiles profesionales y puestos de trabajo.
- f. En base a las conclusiones obtenidas, se podrá examinar la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas en materia de igualdad con la incorporación de más medidas de acción positiva en las empresas del sector. Para ello, y en caso que no se alcancen acuerdos, se podrá solicitar la intervención y colaboración del Instituto Andaluz de la Mujer.



- g. El resultado y puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá la memoria anual sobre igualdad de oportunidades del sector agrario de Huelva.
4. Figura de la persona "Agente de Igualdad" o persona "Mediadora Intercultural con Perspectiva de Género".

La creación de esta figura supondrá asegurar una mejor integración sociolaboral de las personas trabajadoras, y en especial de las mujeres migrantes que desempeñan sus trabajos durante la campaña, facilitando el conocimiento del idioma, el conocimiento de sus derechos y procurando evitar el aislamiento social y cultural al que estas personas pueden verse sometidas, sobre todo en horario fuera del laboral.

Así mismo, podrá suponer el enlace o persona de contacto en el caso que pueda producirse cualquier discriminación o abuso de cualquier índole.

La designación de esta persona o personas, podrá ser acordada entre las partes firmantes de este convenio e instando, en todo caso, a la administración competente para que habilite la/s persona/s que desarrollen las citadas funciones.

## **Artículo 36º.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO**

### **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 los trabajadores y 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, y la Ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía 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 todos los trabajadores/as.

Las organizaciones firmantes del presente convenio colectivo consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

Por todo ello y de acuerdo con estos principios, la patronal agraria firmante de este protocolo, Asaja-Huelva, se compromete 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, así como a promover entre sus empresas asociadas la realización de protocolos propios contra el acoso.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a las empresas de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de sus obligaciones 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.

No obstante, en el caso de que no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar que se





ha producido un moral o mobbing, el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo las patronales 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:

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

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 algún trabajador o trabajadora.

### 3. ÁMBITO PERSONAL

El presente protocolo será de aplicación a todo el personal de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

### 4. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

#### 1. Acoso sexual.

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, 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, 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 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.

#### 2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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. 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 desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o la maternidad.
- 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, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- 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.
- Conductas por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la empresa.

## 5. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

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

- Sensibilización de las plantillas tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.
- Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- Establecer el principio de corresponsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellas personas que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Difusión de los protocolos.

## 6. VIGENCIA

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.

## 7. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

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.
- 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.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

#### Ámbito de aplicación

- El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.
- Inicio del Procedimiento
- El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada, por la RLT o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.
- Se debe presentar ante la dirección de la empresa donde se produzca, ante la representación legal de los trabajadores o trabajadoras, ante cualquier miembro de la Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

#### Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa afectada, que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Quienes instruyan el caso, salvo que la persona afectada por el acoso manifieste lo contrario, para lo cual se le preguntará expresamente, pondrán en conocimiento de la representación de los trabajadores y trabajadoras la situación, manteniéndoles en todo momento al corriente de sus actuaciones.

Las personas participantes en la instrucción (dirección, sindicatos o cualesquiera), quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

#### Procedimiento Previo

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, las personas instructoras se encargarán 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 RRHH y a las partes afectadas, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

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



### Procedimiento formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por parte de la instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo y 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 y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

El informe deberá 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 pudieran haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

### Acciones a adoptar 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 naturales.

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.

## 8. 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 de la persona trabajadora acosada.
- Se tomarán 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.

#### 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

El seguimiento del presente protocolo se realizará por la Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, regulada en el art. 35 del presente Convenio Colectivo. 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 la persona presunta acosadora ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, se podrán adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en 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.

#### 37º.- Vinculación a la totalidad de lo pactado en este Convenio.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán considerados con este carácter, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados.

En el supuesto que la autoridad laboral o la jurisdicción competente, haya sido o no publicado el convenio, en el ejercicio de sus facultades, estimase ilegal o nulo, o alterarse de cualquier forma las cláusulas o pactos de cualquier tipo contenidos en el mismo, quedará el convenio sin eficacia debiéndose negociar nuevamente su contenido.

#### CLAÚSULA FINAL DE INAPLICACIÓN DE ESTE CONVENIO

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la legislación complementaria en su caso.

#### TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2018

<b><u>PERSONAL FIJO</u></b>			
<b>A) Personal Técnico</b>			
Titulación Superior	1.382,56	EU/MES	
Titulación Media	1.178,85	EU/MES	
Sin titulación	975,56	EU/MES	
<b>B) Resto de Categorías</b>			
Encargados – Encargadas	27,14	EU/DIA	
Manijero – Manijera	26,24	EU/DIA	
Casero y Guarda – Casera y Guarda	25,68	EU/DIA	
Mayoral	25,81	EU/DIA	
Ganadero - Ganadera	24,87	EU/DIA	
Oficial de 1ª Oficinas Clásicas	26,24	EU/DIA	





Oficial de 2ª Oficios Clásicos	25,68	EU/DIA	
Tractorista de 1ª	25,98	EU/DIA	
Tractorista de 2ª	25,68	EU/DIA	
Peón Cualificado	25,53	EU/DIA	
Peón no Cualificado	24,61	EU/DIA	
<b><u>EVENTUALES</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Encargado – Encargada	42,80	EU/DIA	
Manijero - Manijera	41,38	EU/DIA	
Casero y Guarda – Casera y Guarda	39,93	EU/DIA	
Mayoral	40,14	EU/DIA	
Ganadero – Ganadera	38,67	EU/DIA	
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	41,39	EU/DIA	
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	40,52	EU/DIA	
Tractorista de 1ª	40,95	EU/DIA	
Tractorista de 2ª	40,52	EU/DIA	
Peón Cualificado	40,29	EU/DIA	
Peón no Cualificado	38,85	EU/DIA	
<b>FAENAS DIVERSAS</b>			
<b><u>OLIVAR</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
<b>A) Culturales</b>			
Injertador – Injertadora	39,02	EU/DIA	
Franqueador – Franqueadora	39,02	EU/DIA	
Limpiador – Limpiadora	38,95	EU/DIA	
Desbaretilado de cruz arriba	38,85	EU/DIA	
Desbaretilado de cruz abajo	39,11	EU/DIA	
<b>B) Recolección</b>			
<b>a) Verdeo</b>			
Verdeo fina	43,71	EU/DIA	
Verdeo basta	39,46	EU/DIA	
<b>b) Molino</b>			
Vareadores – Vareadoras	39,44	EU/DIA	
Recogedores – Recogedoras	38,85	EU/DIA	
<b><u>OLEIFICACION</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Maestro – maestra	40,46	EU/DIA	
Auxiliar	39,25	EU/DIA	
Peón	38,85	EU/DIA	
<b><u>VIÑA</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Vendimia	39,00	EU/DIA	6 Horas
Cargador – Cargadora	50,06	EU/DIA	6 Horas
Lagarero – Lagarera	56,44	EU/DIA	9 Horas (1)
(1) Las demás horas serán a prorratas			
<b><u>NARANJA, MELOCOTON Y FRUTOS DE HUESO</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Poda y Castra	41,64	EU/DIA	
Regador – Regadora	41,64	EU/DIA	
Recogida y resto de faenas	38,97	EU/DIA	
<b><u>PATATAS</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Todas las faenas	40,46	EU/DIA	



<b><u>FRESAS</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Plantador – plantadora	42,95	EU/DIA	
Recolección	41,20	EU/DIA	
Resto de faenas	41,20	EU/DIA	
<b><u>ARÁNDANOS Y FRAMBUESA</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Todas las faenas	41,20	EU/DIA	
<b><u>TRABAJO EN ALMACENES</u></b>	<b>PTAS./HORA</b>		
Resto de faenas	6,32	EU/HOR	
Oficial de mantenimiento	6,32	EU/HOR	
Carretillero – Carretillera	6,32	EU/HOR	
Mecánico – Macánica	6,32	EU/HOR	
<b><u>ESPÁRRAGOS</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Recolección	43,77	EU/DIA	
Confección	40,29	EU/DIA	
<b><u>CORCHO</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Sacadores – Sacadoras	55,94	EU/DIA	
Rajadores – Rajadoras	54,50	EU/DIA	
Cargadores – Cargadoras	50,06	EU/DIA	
<b><u>TRABAJO FORESTAL</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Motoserristas y motodesbrozadoras	40,95	EU/DIA	
Reten de incendios	40,29	EU/DIA	
Repoblación Forestal	38,85	EU/DIA	
No Cualificado	38,85	EU/DIA	
<b><u>PODA DE ENCINA Y ALCORNOQUE</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Poda	40,29	EU/DIA	
<b><u>PINO</u></b>	<b>DIA/TRABAJO</b>		
Poda	40,29	EU/DIA	
Poda con gancho	40,95	EU/DIA	
Poda con Pértiga	40,95	EU/DIA	
Repoblación	40,29	EU/DIA	

**Nota.-** Los salarios de las faenas antes indicados serán percibidos en la misma cuantía por todos los trabajadores con independencia de su sexo o edad.

**EL EXCESO QUE EN LAS TABLAS SALARIALES PERCIBEN LOS TRABAJADORES EVENTUALES Y LOS FIJOS DISCONTINUOS, SE JUSTIFICA PORQUE EN DICHO EXCESO VA INCLUIDO EL PRORRATEO DE TODOS LOS CONCEPTOS QUE EN EL CONVENIO SOLO SE REFIERE A LOS TRABAJADORES FIJOS.**

**Artículo 31º.- CONDICIONES RELATIVAS AL SECTOR FORESTAL.**

	EUROS	EUROS
	ESTÉREO C.C.	T.M. C.C.
<b>ARENAS - C. DIRECTA</b>		
>30 m3/Ha.	4,93	7,17
< 30 m3/Ha.	5,30	7,79
<b>SUBSOLADO - AUTOCARGADOR</b>		
>30 m3/Ha.	5,34	7,79
< 30 m3/Ha.	6,09	8,83
<b>TERRAZAS - T. FORESTAL</b>		
>30 m3/Ha.	5,66	8,39
< 30 m3/Ha.	6,83	9,96



**Artículo 12º.- INDEMNIZACION POR CAMINO.**

0,21 Euros/Km

**Artículo 15º.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO**

0,28 Euros / día

**Artículo 23º.- AYUDA AL ESTUDIO**

66,11 Euros /año.

92,68 Euros /año.

**Artículo 25º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE**

4,35 Euros /día

**Artículo 31º.- CONDICIONES RELATIVAS AL SECTOR FORESTAL****A) ECONÓMICAS.**

0.07 Euros

0,11Euros

0,13Euros

**B) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS**

0,28 Euros

1,29 Euros

1,87 Euros

20,20 Euros

0.07 Euros

0.40 Euros

**MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL****SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL****RESOLUCIÓN DE CONCESIÓN DE LA AYUDA ECONÓMICA REGULADA EN EL PROGRAMA DE RECUALIFICACIÓN PROFESIONAL**

El Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por el que se aprueba la reactivación extraordinaria y por tiempo limitado del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, establece en su artículo 1.12, que la forma y plazos de presentación de solicitudes y tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento se harán de acuerdo con lo dispuesto en la Resolución de 1 de agosto de 2013 del Servicio Público de Empleo Estatal, dotada al amparo del Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, dicha resolución ha sido modificada por la Resolución de 9 de octubre de 2017, del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme a lo dispuesto en la Disposición final tercera del Real Decreto-ley 14/2017, de 6 de octubre, por la que se Faculta al Gobierno para dictar las disposiciones que sean necesarias para el desarrollo y ejecución de lo establecido en el real decreto-ley y a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para el desarrollo de este rea decreto-ley.

Vistas las solicitudes presentadas, habiéndose observado todos los tramites del procedimiento y verificado el cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos, esta Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal por delegación del Director General de este Organismo de

