

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

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

Expediente: 21/01/0010/2023

Fecha: 09/02/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 21000165011981.

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

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRABAJADORES DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA, que fue suscrito con fecha 18 de enero de 2023 por la asociación empresarial ASAJA HUELVA y por los representantes de los trabajadores de la central sindical CC. OO 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; 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 del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo; Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía; Decreto 300/2022, de 30 de agosto, por el que se modifica el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía y disposiciones concordantes, 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 Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo 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.

Delegado Territorial, MANUEL ALBERTO SANTANA MARTINEZ

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL PARA EL SECTOR DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA CON VIGENCIA PARA LOS AÑOS 2021, 2022, 2023, 2024 Y 2025.

En la ciudad de Huelva, a 18 de enero de 2023, siendo las 10:30 horas se reúnen en la sede de ASAJA - HUELVA las personas relacionadas al final, miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Provincial de referencia. Por las respectivas representaciones se hace constar:

Primero.- Que habiendo llegado a un acuerdo en el mismo, las partes suscriben el Texto Articulado del Convenio Colectivo para el Sector del Campo de la Provincia de Huelva vigente desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, así como las tablas salariales correspondientes a los años 2021 y 2022.

Segundo.- Las partes convienen igualmente en remitirlo, así como la documentación complementaria, a la Delegación Territorial de Empleo, Trabajo y Autónomo en Huelva a los efectos de registro y archivo previstos en la ley.



Tercero.- Se faculta a Don Manuel Martínez García, con D.N.I. Núm.: 75.426.478 - W para su presentación telemática ante la referida Delegación Territorial.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión siendo las 12:00 horas del día de la fecha.

ASISTENTES:

Por C.C.O.O.: Don Juan Diaz Alonso, Doña Marina Martín García y Doña Mónica Vega Fariña.

Por ASAJA HUELVA: Don Enrique Masía Serrador, Don Salvador Sánchez Pérez, Don Manuel Domínguez Romero, Don Oliver Camacho Avilés, Don Daniel Velo Prieto, Don Félix Sanz Domínguez - Roqueta, Don José Luis Vidal Angulo (asesor) y DoiMoaqjjn Vázquez González (asesor).]

DECLARACION 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. AGROALIMENTARIO

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO SINDICAL DEL CAMPO DE LA PROVINCIA DE HUELVA PARA 2021-2022-2023-2024-2025

Artículo 1º.- AMBITO 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.- AMBITO 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.- AMBITO 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.- AMBITO TEMPORAL. -

La vigencia del contenido de este Convenio será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025, 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 antes que se alcance la fecha efectiva de su vencimiento.

Artículo 5º.- COMPENSACION Y ABSORCION.-

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.- CONTRATACION.-

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, fijo discontinuo y eventual.

- Personal fijo: Es el que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido, o que está 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 trabajadoras contratadas cuya actividad en la empresa adscrita a uno o varios centros de trabajo del mismo titular, es realizar trabajos de carácter fijos-discontinuos de acuerdo con el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, según RDL 32/2021 del 28 de diciembre, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

Este tipo de trabajador deberá ser llamado a partir de adquirir la condición de trabajador fijo-discontinuo, cada vez que la empresa vaya a realizar las faenas, tareas o especialidades por las que ha adquirido tal condición teniendo preferencia sobre los trabajadores eventuales.

En cuanto a la forma de llamamiento esta se hará mediante comunicación previa de al menos 3 días de antelación del inicio de la faena o tarea, dicha comunicación se efectuará por cualquier medio escrito, digital o de mensajería móvil que permita dejar constancia de la debida notificación (SMS, WhatsApp, correo electrónico, correo certificado, etc.) el cual será facilitado por escrito por el trabajador. Asimismo, se comunicará a la representación de los trabajadores cuando lo hubiere. A tal efecto el trabajador está obligado a notificar a la empresa cualquier cambio en el modo de ser llamado, respecto del que facilito en su contratación o cambio posterior, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar al llamamiento en caso de no haberle sido comunicado el cambio.

La regulación del llamamiento se realizará por lo regulado en el Convenio colectivo salvo que exista acuerdo con la representación legal de los trabajadores a este respecto, caso de no existir representación legal solo se podrá realizar el llamamiento según convenio.

En el ejercicio regular de la facultad organizativa de las empresas, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y la adaptación de los mismos en cada empresa, la confección de los escalafones que se efectúe, se hará de acuerdo con las necesidades de cada empresa o centro de trabajo, confeccionándose un escalafón de dichos trabajadores fijos-discontinuos para cada una de las faenas, tareas o especialidades definidas por la dirección de la empresa, en el que habrá de constar respecto de cada trabajador incluido en cada escalafón: Nombre y apellidos, fecha de la adquisición de la condición fijo discontinuo, días trabajados en la empresa o centro de trabajo en esa faena, tarea o especialidad desde que se adquirió tal condición y número de orden en el listado.

Las empresas estarán obligadas a exponer en un sitio de fácil acceso por todos los trabajadores, todos los meses de enero de cada año, los escalafones de los trabajadores Fijos-Discontinuos.

El número de orden dentro del escalafón será en función del tiempo total de trabajo en el centro de trabajo adscrito a un mismo titular, de manera que el trabajador que mayor número de días tenga trabajado, en dicho centro de trabajo, tendrá necesariamente un número de orden preferente por antigüedad en orden decreciente y diferenciados por faenas, tareas o especialidades, según establece el presente Convenio, respecto a aquel trabajador que inmediatamente le siguiese en el número de días trabajado y así sucesivamente.



El orden de llamamiento será por riguroso orden del escalafón de trabajadores fijos discontinuos y para el cese en orden inverso que para los llamamientos. En caso de igualdad, tendrá prioridad el trabajador con mayores cargas familiares. Igualmente, el empleador podrá llamar y cesar al número de trabajadores fijos- discontinuos, que considere pertinente y necesario para la faena, tarea o especialidad a realizar, procurando la máxima equidad, ajustado a la necesidad de trabajo, a las circunstancias climáticas, de mercados y técnicas de las empresas. Los usos y costumbres preexistentes acordados en esta materia se respetarán por las partes.

Dada las particularidades del sector, no existe un periodo mínimo de llamamiento anual. Llegado el día de la incorporación al puesto de trabajo hubiera de ser suspendido por causas climatológicas o causas imprevistas, el preaviso inicial servirá y será suficiente. Asimismo, en el supuesto que la actividad laboral, una vez iniciada, 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 sin necesidad de cumplir los 3 días de preaviso estipulado.

El trabajador causará baja voluntaria en la empresa cuando no acuda al llamamiento, no se reincorpore tras una suspensión o abandone el trabajo sin causa justificada. Serán causas debidamente justificada, las cuales el trabajador deberá comunicar por escrito y acreditar a la empresa, las siguientes:

- No acudir al llamamiento por incapacidad temporal acreditada mediante parte facultativo, teniendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo una vez producida el alta médica siempre y cuando su número de escalafonado esté trabajando.
- Por causa de fuerza mayor u otra motivación legal que lo permita debidamente acreditada ante la empresa.

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

- Personal Eventual: Tienen esta consideración las personas trabajadoras contratadas por un mismo Empresario para una o varias operaciones agrarias o para períodos de tiempo determinados. Se regulará que podrán celebrarse contratos de duración determinada amparados en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones de aplicación en los términos previstos en cada momento.

El contrato por circunstancias de la producción por el incremento ocasional e imprevisible de la actividad, o por las oscilaciones que generan un desajuste temporal de la plantilla disponible tendrá una duración con carácter general de seis meses, siendo ampliable a doce meses.

A título enunciativo, se considera que existe un incremento ocasional e imprevisible u oscilaciones de las mencionadas en el párrafo anterior cuando:

- 1.- Se produzca un exceso de demanda o pedidos en la empresa que genere un desajuste temporal entre la mano de obra disponible y la necesaria para atenderlo.
- 2.- Exista un incremento en las necesidades o las circunstancias del mercado tales como nuevos requerimientos del cliente o mercado, necesidad de aceleración de los procesos de recolección, etc., que exijan un incremento de recursos humanos no previsto inicialmente.
- 3.- Consecuencia de cambios meteorológicos se precisen recursos humanos adicionales al empleo estable disponible.
- 4.- Se detecten por el empresario plagas no habituales u otros desastres extraordinarios que puedan deteriorar o dañar gravemente el estado de la actividad o producto.
- 5.- Resulte una acumulación de tareas a realizar por circunstancias derivadas de la producción, demanda, mercado o circunstancias climatológicas.

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 según legislación vigente al respecto 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, aplicando la norma contenida en la legislación vigente al respecto.

Como consecuencia del proceso productivo continuo que implica trabajar en el campo, durante las campañas de recolección y tratándose de cultivos perecederos, 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, la empresa otorgará un descanso a lo largo de la misma de 15 minutos continuados.

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.

Días laborables y festivos en periodo de campañas agrícolas:

La primera al 25% sobre la hora normal, el resto al 75% sobre la hora normal

Artículo 9º.- VACACIONES.-

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de un mes natural completo, no inferior a 30 días, no pudiendo fraccionarse en más de dos periodos 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 periodos, 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/as fijos/as discontinuos/as y eventuales que ya los llevan prorrateados en las tablas salariales.



Artículo 10º.- LICENCIAS.-

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

- A) Dos días en los casos de 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.- SUSPENSION 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 periodo 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/as fijos/as discontinuos/as y eventuales y temporeros, 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/a fijo discontinuo/a y eventual 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 o el lugar de reunión y el núcleo urbano más próximo es superior a los 6 kilómetros, las empresas pagarán a partir del kilómetro 7, incluido éste, tanto a la ida como a la vuelta, la siguiente cantidad 0,22 euros/Km.

Las percepciones por este concepto tendrán, en cualquier caso, un límite equivalente al 25% del salario base correspondiente a la categoría o grupo profesional del trabajador.

No procederá abono de este concepto:

- a) Si existe caserío o alojamiento proporcionado por el empresario en las debidas condiciones de higiene y capacidad, pudiendo pernoctar en aquel el trabajador.
- b) Si la empresa proporciona al trabajador medios de locomoción.
- c) Si la empresa se encuentra dentro del núcleo urbano.

A los efectos de este artículo se entenderá por núcleo urbano más próximo, como mínimo, una pedanía.

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 más de 500 metros del punto de llegada, se considerará tajo donde se apearon los trabajadores y trabajadoras a efectos de jornada. __

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 2021 de 0,31 euros / día.

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 fijos discontinuos y a las trabajadoras fijas discontinuas y a los trabajadores y trabajadoras eventuales se les proporcionará el referido material en proporción al tiempo de trabajo efectivo.



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 por la empresa. El trabajador y la trabajadora vendrá obligado al correcto uso y mantenimiento de dichos equipos, debiendo realizar un uso responsable de los mismos para evitar su deterioro.

En todo caso, el trabajador y la trabajadora vendrá obligado a entregar los citados equipos de protección individual al finalizar su relación laboral con la empresa. Si la extinción de la relación laboral se produce en un plazo inferior a un mes, el trabajador deberá hacer entrega de los equipos en buen estado de conservación, en caso contrario, se le descontará el coste de los mismos de la liquidación final de su contrato.

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 2021 las partes han pactado un incremento consistente en el 3% sobre las tablas vigentes en el momento de la firma del convenio, que son las definitivas correspondientes al 2020.

Para el año 2022, se ha pactado el incremento salarial del 2,5 % sobre las tablas salariales del 2021, y sobre el resto de los conceptos económicos.

Para el año 2023, se ha pactado el incremento salarial del 2 % sobre las tablas salariales de 2022 y sobre el resto de los conceptos económicos del convenio.

Para el año 2024, se ha pactado el incremento salarial del 2 % sobre las tablas salariales de 2023 y sobre el resto de los conceptos económicos del convenio.

Para el año 2025, se ha pactado el incremento salarial del 1,5 % sobre las tablas salariales de 2024 y sobre el resto de los conceptos económicos del convenio.

En caso que el SMI supere lo acordado en el presente convenio en materia de retribuciones, se aplicará un complemento adicional hasta alcanzar la cuantía del SMI vigente.

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	Días	Años	Días
Antig.	S.P.N.C.	Antig.	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 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 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.- PARTICIPACION EN BENEFICIOS.-

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

Esta paga se encuentra incluida o prorrateada en la cuantía del salario diario que figura en las tablas salariales del presente convenio.

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.- FORMACION 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.-

El personal afectado por este convenio con hijos o hijas en Enseñanza Primaria y 1º y 2º de E.S.O. tendrán derecho a percibir, en proporción al tiempo trabajado durante el año, la cantidad



para el 2021 de 70,84 euros anuales por hijo y 99,31 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.

Las citadas cantidades se abonarán en proporción al tiempo trabajador durante el año.

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, del crédito horario del que dispone, siempre que pertenezca a la misma organización sindical.

Estas horas de crédito horario podrán ser acumuladas entre los representantes de las personas trabajadoras a petición específica del Sindicato Provincial al que representen, sin rebasar el cómputo total mensual y mediando preaviso por escrito a la empresa en un plazo mínimo de una semana

DERECHO DE REUNION.- 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 2021 será de 4,67 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.- POLIZA 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 2021 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 cinco 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.- COMISION PARITARIA.-

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento de este convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Convenio Colectivo:

Composición: La Comisión estará constituida por 12 miembros, 6 de los cuales representan a la parte empresarial (ASAJA), y otros 6 a la parte social proporcional a la representación ostentada en el momento de la denuncia del presente Convenio.

Los miembros componentes, habrán de ser entre los que forman la comisión negociadora, y cuyos nombres y composición definitivas se hará a la firma de este convenio.

Esta Comisión, podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Funciones específicas:

- Controlar y vigilar el grado de cumplimiento de este convenio.
- Interpretación y aclaración del convenio.
- Arbitraje de los problemas y conflictos que les sean sometidos por las partes.
- Entender, entre otras, cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del convenio.
- Se facilitará en esta Comisión Paritaria información relativa a lo recogido en el artículo 42 del ET al respecto de las empresas del ámbito de este convenio.

El artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la Subcontratación de obras y servicios establece:

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha



certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.

2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el período de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos del contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

3. Los trabajadores del contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresario de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, el contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.
4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:
 - a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
 - b) Objeto y duración de la contrata.
 - c) Lugar de ejecución de la contrata.
 - d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
 - e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principales, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

5. La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a los representantes legales de sus trabajadores, antes del inicio de la ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 anterior y las letras b) a e) del apartado 4.
6. Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador con respecto de la empresa de la que depende.

7. Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.



La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

La Comisión Paritaria del Convenio, será el único Órgano interlocutor válido, para cualquier asunto relacionado con el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Procedimiento: La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de alguna de las partes firmantes del presente Convenio, convocándose en estos casos con 15 días de antelación y especificando los temas a tratar. Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter previo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, deberán ser resueltos en el plazo de 10 días desde la fecha de celebración de la citada reunión de la Comisión.

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 Agroalimentario: Avda. Martín Alonso Pinzón, 3ª planta

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

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) ECONOMICAS

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 2021, que se aplicará desde la primera unidad de producción medida con corteza:

	EUROS	EUROS
ARENAS - C. DIRECTA	ESTEREO C.C.	TM. C.C.
> 30 m3/Ha.	5,28	7,68
< 30 m3/Ha.	5,69	8,35
SUBSOLADO - AUTOCARGADOR		
> 30 m3/Ha.	5,73	8,35
< 30 m3/Ha.	6,52	9,47
TERRAZAS - T. FORESTAL		
> 30 m3/Ha.	6,07	8,99
< 30 m3/Ha.	7,32	10,67



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 y Trabajadora.

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 2021, 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 o trabajadora aporta dichas herramientas, la empresa abonará para el año 2021, 0,31 Euros/día. Si dicha herramienta fuese una motosierra se abonaría 1,39 Euros/estéreo o 2,00 Euros/Tm. en los trabajos de corta y de 21,64 Euros/día de trabajo en la selección de brotes, cuando ésta se realiza con este tipo de herramientas.

2º.- Por otro lado, aquellos Trabajadores o Trabajadoras que lo soliciten se les hará entrega de una faja protectora, así como de las prendas que puedan ser necesarias para las diferentes faenas. Los trabajadores y trabajadoras vendrán obligados al correcto uso y mantenimiento de la faja protectora y las prendas entregadas, debiendo realizar un uso responsable de los mismos para evitar su deterioro.

En todo caso, los trabajadores y trabajadoras vendrán obligados a entregar la faja y las prendas al finalizar su relación laboral con la empresa. Si la extinción de la relación laboral se produce en un plazo inferior a un mes, el trabajador y la trabajadora deberá hacer entrega de dichos utensilios o prendas en buen estado de conservación, en caso contrario, se le descontará el coste de éstos de la liquidación final de su contrato.

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.

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 y trabajadora.

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.- REGIMEN 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 incumplimiento 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, determinando 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.

1. Autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
2. 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.



3. Iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas, o normas en la ejecución de las funciones.
4. 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.
5. 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.
6. 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:

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 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 publicador del 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 DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE HUELVA, A APLICAR EN EL AÑO 2021

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES 2021	COMPLEMENTO A SMI	SALARIO
-------------------	------------------------	-------------------	---------

FIJOS	SALARIO		
A) Técnicos			
Titulado Superior	1.481,56 EU/MES		1.481,56 EU/MES
Titulado Medio	1.263,27 EU/MES		1.263,27 EU/MES
No Titulado	1.045,42 EU/MES		1.045,42 EU/MES
B) Resto de Categorías			
Encargados	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Manijero	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Casero y Guarda	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Mayoral	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Ganadero	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Tractorista de 1ª	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Tractorista de 2ª	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Peón Cualificado	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
Peón no Cualificado	32,18 EU/DIA		32,18 EU/DIA
<u>EVENTUALES / FIJOS - DISCONTINUOS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Encargado	45,87 EU/DIA	3,46 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Manijero	44,34 EU/DIA	4,99 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Casero y Guarda	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Mayoral	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Ganadero	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	44,35 EU/DIA	4,98 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Tractorista de 1ª	43,89 EU/DIA	5,44 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Tractorista de 2ª	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Peón Cualificado	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Peón no Cualificado	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
FAENAS DIVERSAS			



<u>OLIVAR</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
A) Culturales			
Injertador	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Franqueador	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Limpiador	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Desbaretilado de cruz arriba	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Desbaretilado de cruz abajo	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
B) Recolección			
a) Verdeo			
Verdeo fina	46,87 EU/DIA	2,46 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Verdeo basta	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
b) Molino			
Vareadores	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Recogedores	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>OLEIFICACION</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Maestro	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Auxiliar	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Peón	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>VIÑA</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Vendimia (6 Horas)	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Cargador (6 Horas)	53,64 EU/DIA		53,64 EU/DIA
Lagarero (9 Horas) (1)	60,48 EU/DIA		60,48 EU/DIA
(1) Las demás horas serán a prorratas			
<u>NARANJA, MELOCOTON Y FRUTOS DE HUESO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda y Castra	44,62 EU/DIA	4,71 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Regador	44,62 EU/DIA	4,71 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Recogida y resto de faenas	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA



<u>PATATAS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Todas las faenas	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>FRESAS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Plantador	46,03 EU/DIA	3,30 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Recolección	44,15 EU/DIA	5,18 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Resto de faenas	44,15 EU/DIA	5,18 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>ARÁNDANOS Y FRAMBUESA</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Todas las faenas	44,15 EU/DIA	5,18 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>TRABAJO EN ALMACENES</u>	SALARIO/HORA (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Resto de faenas	6,78 EU/HOR	0,81 EU/HORA	7,59 EU/HORA
Oficial de mantenimiento	6,78 EU/HOR	0,81 EU/HORA	7,59 EU/HORA
Carretillero	6,78 EU/HOR	0,81 EU/HORA	7,59 EU/HORA
Mecánico	6,78 EU/HOR	0,81 EU/HORA	7,59 EU/HORA
<u>ESPÁRRAGOS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Recolección	46,91 EU/DIA	2,42 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Confección	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>CORCHO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Sacadores	59,95 EU/DIA		59,95 EU/DIA
Rajadores	58,40 EU/DIA		58,40 EU/DIA
Cargadores	53,64 EU/DIA		53,64 EU/DIA
<u>TRABAJO FORESTAL</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Motoserristas y motodesbrozadoras	43,89 EU/DIA	5,44 EU/DIA	49,33 EU/DIA



Reten de incendios	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Repoblación Forestal	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
No Cualificado	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>PODA DE ENCINA Y ALCORNOQUE</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
<u>PINO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Poda con gancho	43,89 EU/DIA	5,44 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Poda con Pértiga	43,89 EU/DIA	5,44 EU/DIA	49,33 EU/DIA
Repoblación	43,52 EU/DIA	5,81 EU/DIA	49,33 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 LAS PAGAS, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES, ADEMÁS DE TODOS LOS CONCEPTOS QUE EN EL CONVENIO SOLO SE REFIERE A LOS TRABAJADORES FIJOS.

Artículo 31º.- CONDICIONES RELATIVAS AL SECTOR FORESTAL.

	EUROS	EUROS
ARENAS - C. DIRECTA	ESTEREO C.C.	T.M. C.C.
>30 m3/Ha.	5,28	7,68
< 30 m3/Ha.	5,69	8,35
SUBSOLADO - AUTOCARGADOR		
>30 m3/Ha.	5,73	8,35
< 30 m3/Ha.	6,52	9,47
TERRAZAS - T. FORESTAL		
>30 m3/Ha.	6,07	8,99
< 30 m3/Ha.	7,32	10,67

Artículo 12º.- INDEMNIZACION POR CAMINO.

0,22 Euros/Km

Artículo 15º.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO

0,31 Euros / día

Artículo 23º.- AYUDA AL ESTUDIO

70,84 Euros /año.

99,31 Euros /año.



Artículo 25º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

4,67 Euros /día

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

0.07 Euros

0,11Euros

0,13Euros

B) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

0,31 Euros

1,39 Euros

2,00 Euros

21,64 Euros

TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO DEL CAMPO PARA LA PROVINCIA DE HUELVA, A APLICAR EN EL AÑO 2022

GRUPO PROFESIONAL	TABLAS SALARIALES 2022	COMPLEMENTO A SMI	SALARIO
FIJOS	SALARIO		
A) Técnicos			
Titulado Superior	1.518,60 EU/MES		1.518,60 EU/MES
Titulado Medio	1.294,85 EU/MES		1.294,85 EU/MES
No Titulado	1.071,56 EU/MES		1071,56 EU/MES
B) Resto de Categorías			
Encargados	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Manijero	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Casero y Guarda	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Mayoral	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Ganadero	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Tractorista de 1ª	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Tractorista de 2ª	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Peón Cualificado	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
Peón no Cualificado	32,98 EU/DIA	0,35 EU/DIA	33,33 EU/DIA
<u>EVENTUALES / FIJOS - DISCONTINUOS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Encargado	47,02 EU/DIA	4,08 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Manijero	45,45 EU/DIA	5,65 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Casero y Guarda	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Mayoral	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA



Ganadero	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Oficial de 1ª Oficios Clásicos	45,46 EU/DIA	5,64 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Oficial de 2ª Oficios Clásicos	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Tractorista de 1ª	44,99 EU/DIA	6,11 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Tractorista de 2ª	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Peón Cualificado	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Peón no Cualificado	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
FAENAS DIVERSAS			
<u>OLIVAR</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
A) Culturales			
Injertador	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Franqueador	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Limpiador	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Desbaretilado de cruz arriba	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Desbaretilado de cruz abajo	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
B) Recolección			
a) Verdeo			
Verdeo fina	48,04 EU/DIA	3,06 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Verdeo basta	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
b) Molino			
Vareadores	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Recogedores	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>OLEIFICACION</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Maestro	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Auxiliar	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Peón	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>VIÑA</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Vendimia (6 Horas)	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Cargador (6 Horas)	54,98 EU/DIA		54,98 EU/DIA
Lagarero (9 Horas) (1)	61,99 EU/DIA		61,99 EU/DIA
(1) Las demás horas serán a prorratas			



<u>NARANJA, MELOCOTON Y FRUTOS DE HUESO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda y Castra	45,74 EU/DIA	5,36 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Regador	45,74 EU/DIA	5,36 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Recogida y resto de faenas	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>PATATAS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Todas las faenas	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>FRESAS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Plantador	47,18 EU/DIA	3,92 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Recolección	45,25 EU/DIA	5,85 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Resto de faenas	45,25 EU/DIA	5,85 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>ARÁNDANOS Y FRAMBUESA</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Todas las faenas	45,25 EU/DIA	5,85 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>TRABAJO EN ALMACENES</u>	SALARIO/HORA (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Resto de faenas	6,95 EU/HOR	0,91 EU/HORA	7,86 EU/HORA
Oficial de mantenimiento	6,95 EU/HOR	0,91 EU/HORA	7,86 EU/HORA
Carretillero	6,95 EU/HOR	0,91 EU/HORA	7,86 EU/HORA
Mecánico	6,95 EU/HOR	0,91 EU/HORA	7,86 EU/HORA
<u>ESPÁRRAGOS</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Recolección	48,08 EU/DIA	3,02 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Confección	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>CORCHO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Sacadores	61,45 EU/DIA		61,45 EU/DIA
Rajadores	59,86 EU/DIA		59,86 EU/DIA



Cargadores	54,98 EU/DIA		54,98 EU/DIA
<u>TRABAJO FORESTAL</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Motoserristas y motodesbrozadoras	44,99 EU/DIA	6,11 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Reten de incendios	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Repoblación Forestal	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
No Cualificado	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>PODA DE ENCINA Y ALCORNOCQUE</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
<u>PINO</u>	SALARIO POR DIA TRABAJADO (incluido pagas, descanso, festivos y vacaciones)		
Poda	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Poda con gancho	44,99 EU/DIA	6,11 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Poda con Pértiga	44,99 EU/DIA	6,11 EU/DIA	51,10 EU/DIA
Repoblación	44,61 EU/DIA	6,49 EU/DIA	51,10 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 LAS PAGAS, DESCANSO, FESTIVOS Y VACACIONES, ADEMÁS DE TODOS LOS CONCEPTOS QUE EN EL CONVENIO SOLO SE REFIERE A LOS TRABAJADORES FIJOS.

Artículo 31º.- CONDICIONES RELATIVAS AL SECTOR FORESTAL.

	EUROS	EUROS
ARENAS - C. DIRECTA	ESTEREO C.C.	T.M. C.C.
>30 m3/Ha.	5,41	7,87
< 30 m3/Ha.	5,83	8,56
SUBSOLADO - AUTOCARGADOR		
>30 m3/Ha.	5,87	8,56
< 30 m3/Ha.	6,68	9,71
TERRAZAS - T. FORESTAL		
>30 m3/Ha.	6,22	9,21
< 30 m3/Ha.	7,50	10,94



Artículo 12º.- INDEMNIZACION POR CAMINO.

0,23 Euros/Km

Artículo 15º.- HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO

0,32 Euros / día

Artículo 23º.- AYUDA AL ESTUDIO

72,61 Euros /año.

101,79 Euros /año.

Artículo 25º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

4,79 Euros /día

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

0.07 Euros

0,11Euros

0,13Euros

B) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

0,32 Euros

1,42 Euros

2,05 Euros

22,18 Euros

MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO**DIRECCIÓN GENERAL DE LA COSTA Y EL MAR****SERVICIO PROVINCIAL DE COSTAS EN HUELVA**

Expediente para la determinación de los derechos que pudieran corresponder a Isla Canela, S.A., en aplicación de la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Costas, en relación con la finca registral nº 15758, de Ayamonte, afectada por el deslinde aprobado por O.M. de 19 de septiembre de 2022, en la playa de Isla Canela, t.m. de Ayamonte (Huelva).

En este Servicio Provincial de Costas en Huelva se tramita expediente tendente a la determinación de los derechos que pudieran corresponder a Isla Canela, S.A., en aplicación de la Disposición Transitoria Primera de la Ley de Costas, en relación con la finca inscrita en el Registro de la Propiedad con el nº 15758, de Ayamonte; la cual se localiza en la totalidad de su superficie sobre el dominio público marítimo-terrestre determinado mediante deslinde aprobado por O.M. de 19 de septiembre de 2022, en la playa de Isla Canela, t.m. de Ayamonte.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 152.8 del Reglamento General de Costas, aprobado por Real Decreto 876/2014, de 10 de octubre, y modificado por Real Decreto 668/2022, de 1 de agosto, se somete el expediente a información pública por plazo de VEINTE DÍAS, durante el cual podrá examinarse la documentación existente en el mismo en la sede de este Servicio Provincial de Costas en Huelva, sita en calle La Fuente nº 14 (entrada por Almirante Garrocho), de Huelva; previa concertación de cita a través del correo electrónico Bzn-DCHuelva@miteco.es .

Huelva, 8 de febrero de 2023.- EL JEFE DEL SERVICIO PROVINCIAL. Fdo.: Gabriel Jesús Cuenca López.

