

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

RESOLUCIÓ EMT/3772/2021, de 7 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu agropecuari de Catalunya (codi de conveni núm. 79001175011995).

Vist el text del Conveni col·lectiu Agropecuari de Catalunya, subscrit en dates 17 de març i 4 de novembre de 2021, per la part empresarial, per la Unió de Pagesos de Catalunya, per Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC) i per l'Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI) i per la part social per la Unió General de Treballadors (UGT-FICA) i per CCOO d'Indústria de Catalunya, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 247/2021, de 22 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 7 de desembre de 2021

Òscar Riu Garcia

Director general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

Conveni col·lectiu agropecuari de Catalunya per a 2019-2020

Reunits a Barcelona, el 17 de març de 2021 les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, d'una banda la Federació d'Indústria, Construcció i Agro d'UGT (UGT-FICA) i CC.OO d'Indústria de Catalunya en nom i representació de les treballadors, de l'altra banda la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), i l'Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI), en nom i representació de la part empresarial.

Ambdues parts es reconeixen mútuament legitimació per negociar i acordar el present Conveni col·lectiu, acorden el següent text:

Capítol 1

Secció 1a

Àmbit d'aplicació

Article 1

Àmbit territorial

El present Conveni serà d'aplicació a tots els centres de treball ubicats a Catalunya, tot i que el domicili social de l'empresa radiqui fora de la Comunitat autònoma.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni regula les relacions de treball en:

- a) Les explotacions agrícoles, forestals i pecuàries radicades a Catalunya, independentment de quin sigui el domicili social d'aquestes o el dels seus titulars.
- b) De la mateixa manera es regiran per aquest Conveni les indústries o activitats agropecuàries o forestals que tinguin productes de collita o ramaderia pròpies, independentment del títol jurídic (incloent l'arrendament) contracte civil o mercantil que empari les explotacions d'aquestes indústries o activitats i que es dediquin a la transformació i venda directa dels productes de l'explotació. Sempre que aquesta activitat complementi la producció i no constitueixi una activitat econòmica independent.
- c) Les empreses o entitats dedicades a la conducció, captació, elevació i distribució d'aigües per a reg o drenatge de camps agrícoles.

Article 3

Àmbit personal

S'aplica aquest Conveni a les persones treballadores que realitzin la seva tasca a Catalunya al servei d'una empresa inclosa en el seu àmbit funcional.

També estaran afectades totes aquelles empreses que, en virtut de qualsevol tipus de contracte, desenvolupin activitats del sector, encara que cap d'aquestes activitats fora principal o prevalent.

En aquests dos últims supòsits hauran d'aplicar a totes les persones treballadores afectades les condicions establertes en aquest conveni, sense perjudici que les seves condicions fossin millor, que en aquest cas serà les condicions més beneficioses per a les persones.

Article 4

Àmbit temporal

Independentment de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, aquest Conveni tindrà vigència des de l'1 de gener del 2019 fins el 31 de desembre de 2020.

En tot cas, les diferències salarials, endarreriments i altres efectes econòmics d'aquest Conveni, independentment de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, entraran en vigor a partir del dia 1 de gener de 2019. Els endarreriments seran abonats al mes següent de la publicació al DOGC d'aquest Conveni.

Article 5

Denúncia, revisió i ultraactivitat del Conveni

La denúncia d'aquest Conveni s'haurà de fer amb dos mesos d'antelació al terme de la seva vigència.

En el supòsit de no denunciar-se el Conveni, aquest s'entendrà prorrogat per tàcita reconducció d'any en any.

Aquesta denúncia caldrà formalitzar-la per escrit i dirigir-la a les associacions d'empresaris o sindicats de treballadores i treballadors degudament legitimades signataris d'aquest Conveni. Així mateix caldrà comunicar-la al l'organisme competent a tals efectes.

Un cop denunciat el Conveni, fins que no s'hi arribi a un acord, el text normatiu del present Conveni restarà vigent.

Secció 2a

Article 6

Indivisibilitat del Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

En el supòsit que la Jurisdicció competent, en l'exercici de les seves facultats, adoptés mesures contràries al pactat per les parts, la Comissió negociadora reconsiderarà novament el conjunt del Conveni dins els cinc dies següents a aquell en que hi hagués resolució ferma.

Article 7

Comissió paritària

1. En compliment del que disposa l'article 85.3 e) el Text Refós de l'Estatut dels treballadors aprovat per Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, s'estableix, per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, vigilar el seu compliment i a fi d'interpretar-lo quan calgui es constituirà amb caràcter immediat una Comissió paritària, integrada per sis representants de les associacions empresarials i sis representants dels sindicats de les treballadores i treballadors signataris d'aquest Conveni, preferentment tots ells membres de la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu. La Comissió estarà representada, per la part sindical, per tres representants de CC.OO d'Indústria de Catalunya (Via Laietana, 16, 08003 Barcelona) i tres representants de la Federació d'Indústria, Construcció i Agroalimentària d'UGT (Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona); per la part empresarial, per tres representants de la Unió de Pagesos de Catalunya-UPC- (C/ Ulldecona, 21-33, 08038 Barcelona), per dos representants de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya - JARC- (C/ Ulldecona, 21-33, 08038 Barcelona), i per un representant de l'Institut Agrícola Català de Sant Isidre -IACSI- (Plaça Sant Josep Oriol, 4, 08002 Barcelona).

La Comissió podrà elegir, del seu sí, una persona per ostentar la presidència i un altre la secretaria.

2. Durant els anys 2019 i 2020, la Comissió tindrà la seva seu en la de la Casa de l'Agricultura, al C/ Ulldecona, 21-33 de Barcelona.

3. A les reunions de la Comissió paritària podran assistir-hi assessors o assessores per cadascuna de les representacions, amb veu però sense vot. Tanmateix les reunions es podran celebrar per mitjans virtuals si així ho acorden els membres de la mateixa Comissió paritària.

4. La Comissió paritària serà convocada per la presidència. En tot cas, la convocatòria s'haurà de fer per escrit, amb indicació de l'ordre del dia i, si es tracta d'una convocatòria extraordinària, dins del 10 dies següents a la recepció de la petició de convocatòria.

5. Per a la validesa dels acords de la Comissió, aquesta s'entendrà constituïda amb la presència, sempre en paritat, d'almenys sis dels seus membres. Els acords es prendran per unanimitat o, per majoria de cadascuna de les parts, podent en aquest cas, fer palesos en l'acta els corresponents vots particulars.

La Comissió paritària entendrà obligatòriament, i com a tràmit previ, de tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici que, un cop

CVE-DOGC-A-21355007-2021

conegut el dictamen de la Comissió paritària, es puguin utilitzar les vies administratives, extrajudicials i judicials que corresponguin.

Les resolucions de la Comissió paritària hauran d'ésser emeses en el termini màxim de 15 dies, a partir de la data de recepció de la petició o consulta. Així mateix, i atesa la transcendència i importància de les migracions de les persones treballadores que venen a Catalunya per col·laborar en les distintes tasques de recol·lecció, la Comissió paritària d'aquest Conveni haurà d'ésser cridada amb caràcter consultiu a totes les reunions que celebri qualsevol tipus d'organisme, ja sigui de l'Administració central o de la Generalitat de Catalunya, juntes, associacions, sindicats, corporacions locals o provincials, en les que es tractin assumptes relacionats amb aquests col·lectius de treballadors i treballadores, en ordre a estances, retorns, ajudes, etc.

Per solucionar les discrepàncies que poguessin sorgir en el si de la citada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

6. La Comissió paritària també es compromet a fer un seguiment de l'absentisme laboral per si és el cas, aportar els mecanismes de solució concrets per una propera modificació de l'article 41 i la resolució definitiva del problema de l'absentisme en les explotacions agropecuàries.

7. La Comissió paritària crearà tres subcomissions de: 1) formació, 2) salut i 3) campanyes i contractacions, segons el contingut desenvolupat en el articulat per cadascun d'aquests tres temes.

Capítol 2

Article 8

Organització del treball

És facultat exclusiva de la direcció de l'empresa establir els sistemes de racionalització, mecanització i divisió del treball que consideri més adients, d'acord amb la legislació general.

Tanmateix, per a qualsevol modificació o implantació de sistemes de treball que puguin afectar substancialment les condicions de la seva prestació, respecte d'una generalitat de treballadors i treballadores, com les anteriorment expressades, mesures que afectin genèricament i de forma obligatòria a la durada del temps de treball i casos semblants, serà preceptiu informar el Comitè d'empresa, Delegades i Delegats del personal, sense perjudici de les decisions que calgui prendre per motius d'urgència i necessitat no ajornables.

A les empreses en que no hi hagi representació del personal, aquesta informació serà facilitada als sindicats signataris d'aquest Conveni.

Article 9

Eines de treball

Les empreses estaran obligades a facilitar als seus treballadors i treballadores les eines necessàries per desenvolupar les funcions del lloc de treball. Tanmateix en el cas de que no li siguin facilitades per l'empresa el personal no haurà de aportar-les.

Capítol 3

Modalitats de contractació

Article 10

Contractació

Les parts signants del present Conveni consideren com a objectiu prioritari el manteniment de l'ocupació i la creació de nous llocs de treball, comproment-se a propiciar, dins de marcs negociats, les mesures

CVE-DOGC-A-21355007-2021

necessàries per a la consecució d'aquest objectiu, en el conjunt de les empreses del sector. Les parts es comprometen a fomentar un ús adequat de les modalitats de contractació, fomentant l'ús de contracte indefinit.

Independentment de la modalitat de contractació, tots els personal tindran dret a la remuneració i descansos proporcionals al temps treballat i, en general, als mateixos drets i igualtat de tracte.

Així mateix, es tindrà en compte la participació de totes les persones treballadores en els processos formatius de l'empresa.

Tots els contractes de treball s'hauran de formalitzar, preferentment per escrit, fent constar, entre altres, conveni d'aplicació, la jornada laboral, la remuneració total, el grup professional al qual pertany. L'empresa ha d'informar al personal amb contractes temporals, sobre l'existència de llocs de treball vacants, a fi de garantir les mateixes oportunitats d'accedir a llocs permanents que els altres treballadors o treballadores.

El personal empleat en les empreses a que fa referència aquest Conveni podrà ésser contractat sota qualsevol de les modalitats legalment establertes, sense perjudici de les peculiaritats contingudes en aquest capítol. El contracte per circumstàncies de la producció es podrà ampliar per una durada màxima de dotze mesos en un període de divuit.

En el cas de finalització de contracte o de baixa voluntària s'estableix un preavís tant per part de l'empresa com per la persona treballadora de 15 dies pel personal fix i 7 dies pel personal temporal.

La durada del període de prova només es podrà fer al primer contracte i no podrà ser superior a sis mesos, si posteriorment es fan més contractes, no hi haurà període de prova si és del mateix grup professional o de tasques anàlogues, en el cas del personal adscrit al grup 1 de l'article 18; tres mesos en el cas dels adscrits als grups 2 i 3; dos mesos en els dels grups 4 i 5 i tres setmanes en els de la resta de grups.

Article 11

Personal fix

És el contractat per prestar els seus serveis amb caràcter indefinit, un cop superat el període de prova.

Durant el període de prova, les parts estan obligades a desenvolupar les feines pròpies de la categoria professional del treballador adscrita i mentre duri qualsevol d'elles pot donar per rescindit el contracte sense haver de donar cap mena d'explicació, preavís o indemnització a l'altra.

Article 12

Personal fix discontinu

És el contracte per a la realització de treballs intermitents o periòdics (cíclics), tant per a l'activitat de temporada o campanya com altres treballs i activitats normals i permanents de l'empresa que no exigeixin la prestació de serveis tots els dies laborables de l'any i que no es repeteixin en dates certes dintre del volum normal de l'activitat de l'empresa. Per tal d'afavorir la contractació estable per a les activitats en el camp, les parts signants d'aquest Conveni es proposen estendre la contractació fixa-discontinua.

Les peculiaritats de bona part del treball en el camp, el qual es desenvolupa en cicles i campanyes, algunes d'elles reduïdes en el temps, fan necessari que es defineixin els períodes i temps d'aquests cicles i campanyes.

S'entendrà com a treballs de campanya, entre d'altres, els que es realitzen en períodes de collita, poda o aclariment. Els cicles i campanyes que es defineixen, entre d'altres, són els següents:

- 1.- Fruita dolça.
- 2.- Vinya.
- 3.- Oliva.
- 4.- Cítrics.
- 5.- Fruits secs.
- 6.- Horta.
- 7.- Flor i planta.

En el supòsit que les parts observessin la manca d'un cicle o campanya, per acord de la Comissió paritària, s'incorporaria a la relació.

Accedirà a la consideració de fixe-discontinua aquella persona treballadora que sigui contractat pel mateix empresari per a fer quatre activitats (bé cicles o campanyes) d'una durada mínima ininterrompuda de vint-i-vuit dies en el termini de dos anys. Al tercer any d'activitat accedirà a la contractació fixa discontinua.

La formalització de la contractació es farà al Servei Públic d'Ocupació que pertoqui.

En tractar-se de contractació fixa per períodes anuals que s'estableixen en aquest Conveni, la contractació fixa-discontinua és indefinida. A més, una vegada adquirida la consideració de fixa discontinua, es considerarà que ja són acomplerts els períodes de prova exigits.

La contractació fixa discontinua es farà en els termes que contempla el Conveni col·lectiu, de jornada, salaris i demés millores socials.

Almenys un mes i mig abans de l'inici de cadascuna de les campanyes o cicles, l'empresari comunicarà al treballador o treballadora i a l'oficina d'ocupació l'inici de l'activitat. Les persones treballadores seran cridats per estricte ordre d'antiguitat de participació en campanyes o cicles anteriors.

Les persones treballadores confirmarà en el termini de quinze dies després de la comunicació l'acceptació o no de l'oferta de contractació, si no ho fes s'entendrà que desisteix de la contractació.

En el supòsit que la persona treballadora no hagués deixat referència domiciliària o no hagués fet la modificació, si fos el cas, serà ell qui comunicarà amb un mes abans de la data d'inici la seva disposició a participar a la campanya o cicle, de no fer-ho s'entendrà que desisteix de la contractació. Excepte, per causes de força major, si no hi hagués incorporació el dia d'inici o amb preavís justificat als tres dies de la data establerta per l'inici, es considerarà que es desisteix d'incorporar-se a la campanya.

Ordre de crida

a) Les persones en possessió d'un contracte fix discontinu seran cridades per rigorós ordre d'antiguitat, segons l'activitat de l'empresa. Si l'estructura i mida de l'empresa així ho aconsellen, aquesta podrà crear les seccions que consideri necessàries, així com confeccionar una llista per cada secció per a la crida.

b) Si la crida s'efectués mitjançant l'oportuna comunicació que ha de practicar-se de forma fefaent i amb, almenys 7 dies d'antelació a la data prevista per a la seva incorporació a la feina.

c) Al començament de cada campanya. L'empresa està obligada a confeccionar i publicar el cens de fixos discontinus per seccions, lliurant una còpia al Comitè d'empresa. Exposant-lo en els taulers d'anuncis durant un termini no menor a 30 dies, per al coneixement del personal.

d) En cas de incompliment de la crida, llevat dels supòsits previstos en els números 6 i 7 d'aquest Acord la persona treballadora pot reclamar en procediment per acomiadament davant la jurisdicció competent, iniciant el termini per a això des del dia en què tingués coneixement de la falta de convocatòria.

e) La persona treballadora que hagi estat cridat d'acord amb el que disposa l'apartat anterior i no s'incorpori a l'empresa en el moment fixat per a aquesta finalitat perdrà la condició de fix discontinu, assimilant tal circumstància a la baixa voluntària a l'empresa.

f) No tindrà la consideració d'acomiadament l'absència de crida derivat de la manca de volum d'activitat necessari per a ser cobert per la totalitat de les persones fixes discontinues. Aquesta situació donarà lloc a la continuïtat en la suspensió del contracte sempre que no s'incorporin fixos discontinus que ostentin un nombre inferior d'ordre de crida d'acord al cens elaborat a l'efecte.

g) L'empresa quan no repregui l'activitat a l'inici de la temporada o la suspengui durant la mateixa per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, o derivades de la força major, estarà obligada a sol·licitar autorització de l'autoritat laboral, a la qual cosa la empresa haurà d'iniciar els procediments establerts en els articles 47 o 51 del LET, segons correspongui.

h) La manca d'incorporació a la crida no suposarà la pèrdua del torn en l'ordre que la persona tingui en el cens corresponent, quan aquesta es trobi en situació de incapacitat temporal, en el període de descans per maternitat, adopció o acolliment, excedència, llicència o aquelles altres justificades i aquestes causes estiguin degudament acreditades. Una vegada produïda la incorporació, quedarà represa la relació laboral.

i) Els fixos discontinus cessaran, de conformitat amb les necessitats de l'empresa, per ordre invers al de la incorporació. Aquest cessament serà comunicat de forma escrita a la persona.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

j) Les empreses han de facilitar a cada persona a l'acabo de cada període de prestació de servei un certificat acreditatiu dels dies efectivament treballats durant el mateix.

k) Els fixos discontinus, en igualtat de condicions, tindran dret preferent per ordre d'antiguitat a ocupar les vacants del personal fix de caràcter continu que es produeixin en el respectiu grup o especialitat.

l) Els fixos discontinus tindran preferència a ocupar llocs de treball en l'empresa de caràcter eventual, fora de campanya, sempre que pels seus coneixements i especialització pugui assumir-los. La crida s'efectuarà per antiguitat en el seu corresponent cens, tenint en compte els requisits especificats anteriorment.

m) Les estipulacions anteriors seran d'aplicació a totes les persones fixes discontinues de l'empresa amb independència de la data d'ingrés en la mateixa o de la forma d'adquisició de la condició de fix discontinu.

Article 13

Jubilació parcial i contracte de relleu

En aquelles empreses en què es produeixin les circumstàncies que possibilitin el contracte de relleu, es pot procedir a la realització del mateix sempre que hi hagi mutu acord entre empresa i la persona treballadora.

L'esmentat contracte de relleu es regirà quant a les seves formalitats i requisits, pel que disposa la legislació vigent. Això no obstant, mitjançant mutu acord entre empresa i la persona treballadora jubilada pot pactar l'acumulació del temps de treball d'aquesta última en una determinada època de l'any. De conformitat amb l'article 12.7, lletra d, de l'Estatut dels treballadors, el lloc de treball de la persona treballadora rellevista podrà ser el mateix de la persona treballadora substituït. En tot cas, hi ha d'haver una correspondència entre les bases de cotització d'ambdós, en els termes que preveu l'article 215.2 e) de la Llei general de la Seguretat Social, aprovada pel Reial decret 8/2015.

Article 14

Personal interí

És el que es contracta de forma temporal per substituir a un treballador o treballadora fix durant absències com la incapacitat temporal per malaltia o accident, llicències, excedències o maternitat.

Article 15

Personal temporer

Tenen aquesta consideració les persones contractades per un mateix empresari/ària per a una o varies tasques agràries o períodes de temps prèviament determinats. Es presumirà que els contractes realitzats a l'empara d'aquest article tenen caràcter eventual i s'hauran de donar d'alta el primer dia de feina.

El seu període de prova no tindrà una durada superior a les tres setmanes, independentment de la categoria professional.

Article 16

Personal en pràctiques

Les persones contractades que estan en possessió d'un títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior o títol oficialment reconegut com a equivalent, dins dels cinc anys següents a la finalització dels corresponents estudis, o de set anys quan el contracte es concerta amb un treballador o treballadora amb diversitat funcional. El lloc de treball així ocupat haurà de permetre l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis cursats i preparació.

La durada d'aquesta modalitat contractual podrà ésser d'entre 6 i 18 mesos.

El període de prova no podrà durar més d'un mes per als contractats en pràctiques amb títol de grau mig o equivalent, ni de dos mesos per als contractes celebrats amb treballadors o treballadores que estiguin en possessió d'un títol de grau superior o equivalent.

Si inicialment s'hagués realitzat el contracte per una durada inferior a la màxima permesa, es podran realitzar

CVE-DOGC-A-21355007-2021

un màxim de 2 pròrrogues addicionals, sempre tenint en compte que la suma del període inicial del contracte, més els períodes de pròrrogues celebrades, no excedeixin el límit de 18 mesos, en una o diverses empreses.

Capítol 4

Classificació professional i grups professionals

Article 17

Classificació professional

1. La classificació professional té un caràcter merament enunciatiu i les empreses no estaran obligades a cobrir tots i cada un dels grups que conformen la classificació funcional dins de la seva estructura organitzativa.

2. Les diferents tasques i funcions que es defineixen en els diversos grups que componen la classificació professional són merament enunciatius. El grup a que pertanyi cada treballador determinarà les seves funcions habituals en l'empresa. Sense perjudici d'això, cap treballadora i treballador no podrà negar-se a efectuar qualsevol tipus de tasca que li sigui encomanada per la direcció de l'empresa o els seus representants, tot i que no sigui pròpia del seu grup professional.

La mobilitat funcional a l'empresa s'efectua d'acord amb les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per a exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat de la persona treballadora.

La mobilitat funcional per a exercir funcions, tant superiors com inferiors, que no corresponen al grup professional només és possible si hi ha, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a atendre-les. L'empresari ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants de les persones treballadores.

En cas que s'encarreguin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, la persona treballadora pot reclamar l'ascens si a això no s'oposa el que disposa el Conveni col·lectiu o, en tot cas, la cobertura de la vacant corresponent a les funcions que la persona exerceix d'acord amb les regles en matèria d'ascensos aplicables a l'empresa, sense perjudici de reclamar la diferència salarial corresponent. Aquestes accions són acumulables. Contra la negativa de l'empresa, i amb l'informe previ del Comitè o, si escau, dels Delegats de personal, la persona treballadora pot reclamar davant la Jurisdicció Social. Mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir períodes diferents dels indicats en aquest article a aquest efecte de reclamar la cobertura de vacants.

La persona treballadora té dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament exerceixi, excepte en els casos de funcions inferiors, en què manté la retribució d'origen. No es pot invocar com a causa d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o la falta d'adaptació en els supòsits d'exercici de funcions diferents de les habituals a conseqüència de la mobilitat funcional.

El canvi de funcions diferents de les pactades no incloses en els supòsits que preveu aquest article requereix l'acord de les parts o, si no hi ha, sotmetre's a les regles previstes per les modificacions substancials de condicions de treball o a les que amb aquesta finalitat es troben establert en el Conveni col·lectiu.

3. L'enquadrament dels treballadors i treballadores en el respectiu grup professional i àrea funcional es realitzarà tenint presents els factors següents:

a) Coneixement i experiència: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte, a més de la formació bàsica necessària per a complir correctament les comeses, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició dels coneixements i les experiències esmentats.

b) Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc encomanat.

4. Les àrees funcionals es classifiquen com segueix a continuació:

Àrea tècnica: s'inclouen en aquest grup al personal que en l'exercici del seu treball requereixen un alt grau de coneixements professionals que exerceixen sobre un o diversos sectors de l'activitat, amb objectius definits i alt grau de exigència en els factors d'iniciativa, autonomia i responsabilitat. Així com les treballadores i els treballadors que duen a terme funcions consistentes en la realització d'activitats complexes amb objectius definits dins del seu nivell acadèmic, integren, coordinen i supervisen l'execució de tasques heterogènies amb la responsabilitat d'ordenar el treball d'un conjunt de persones.

Àrea d'administració: s'inclouen aquelles persones que realitzen funcions de caràcter burocràtic, administratiu i tasques específiques d'oficina.

Àrea comercial: s'inclouen aquelles persones que, pels seus coneixements i o experiència realitzen tasques de caràcter comercial.

Àrea de producció: s'inclouen aquelles persones que pel seu coneixements i o experiències realitzen tasques generals relacionades amb oficis clàssics, amb la conducció de maquinària, així com operacions realitzades amb certa autonomia que exigeixen habitualment alguna iniciativa, podent ser ajudats per altres treballadors i treballadores i seguint un mètode de treball precís segons instruccions específiques, amb un grau de dependència jeràrquica i funcional total.

També s'inclouen aquelles persones que realitzen operacions seguint un mètode de treball precís, amb instruccions específiques, amb dependència jeràrquica i funcional total. No es necessari una formació específica, ja que només requereix coneixements elementals.

Article 18

Grups professionals

Depenent de les seves funcions, els grups professionals són els següents:

Grup professional 1

Inclou al personal que en possessió d'un títol superior, compleixen funcions o realitzen treballs adequats a la seva preparació professional, en virtut del contracte de treball concertat per raó del seu títol i amb plena responsabilitat davant la direcció de l'empresa.

Grup professional 2

Inclou al personal que en possessió d'un títol de grau mig, treballen a les ordres del personal de grau superior o de la direcció que desenvolupen funcions o treballs propis de la seva categoria, segons les dades i condicions tècniques exigides d'acord amb la naturalesa de cada lloc de treball.

S'equipara al tècnic especialista agropecuari, essent les seves funcions i responsabilitats les d'estudiar tota classe de projectes, desenvolupar tots els treballs que calgui realitzar i preparar les dades necessàries per a l'organització del treball de les altres categories.

Grup professional 3

Càrrec de l'empresa que, sota la dependència directa de la direcció, gerència o administració, assumeix el comandament o responsabilitat de l'àrea administrativa o la de producció tenint al seu càrrec de manera personal i directa la vigilància i direcció de les diferents tasques que es realitzen en l'empresa. Tenen la responsabilitat d'orientar, distribuir i donar unitat al treball personal, així com el control sobre eines i útils, materials, subministraments i rendiment del personal.

Grup professional 4

Inclou al personal que tenen domini de l'ofici en l'àrea funcional de l'empresa a la que està destinats, realitzant les tasques encomanades amb iniciativa i assumint la seva amb plena responsabilitat. Així com el que disposen dels coneixements pràctics i titulació necessaris per prestar serveis administratiu, de venda, de conducció de maquinària agrícola o de vehicles tenint al seu càrrec la seva cura i conservació. Comprèn també al col·lectiu que en possessió d'un ofici clàssic de la indústria o dels serveis, són contractats per prestar habitualment treballs en tasques pròpies de la seva professió, que tinguin el caràcter de complementàries o auxiliars de les feines bàsiques constitutives de l'explotació agropecuària.

Tanmateix s'inclouen aquells operaris de les comunitats de regants que realitzin funcions de telecontrol, de vigilància de les tasques de reg, de manteniment de les canals i sèquies o tasques similars, del seguiment, conducció i canalització de l'aigua.

Realitzant les tasques següents o similars:

De caràcter administratiu com caixer de cobrament i pagaments sense signatura; plantejar, subscriure i estendre factures amb la complexitat en el seu plantejament i càlcul; realitzar estadístiques; efectuar assentaments comptables; redactar correspondència amb iniciativa pròpia en assumptes que no excedissin en importància als de simple tràmit; verificar les liquidacions i càlculs de nòmines i liquidacions a la Seguretat Social; i altres tasques administratives anàlogues.

De prestar servei amb un tractor o amb maquinària agrícola que s'utilitzi en l'explotació o magatzem, tenint al seu càrrec la seva cura i conservació, amb coneixements pràctics i titulació necessaris.

De prestar treballs en tasques pròpies d'un ofici clàssic de l'indústria o dels serveis (com tasques de paleta, fuster, mecànica, conductor, etc.) que tinguin caràcter de complementàries o auxiliars de les feines bàsiques constitutives de l'explotació agropecuària.

Grup professional 5

Inclou al personal que mitjançant una pràctica continuada, realitzen tasques per a les quals calen coneixements i preparació qualificades com a propis de tasques específiques sota supervisió.

Realitzant les tasques següents o similars:

De caràcter administratiu com la de treballs elementals d'oficina, d'administració i arxiu, mecanografia, atenció al telèfon.

De guardar, guiar i pasturar els animals a l'aire lliure.

De tallar o treure les rames supèrflues dels arbres.

De realitzar els tractament fitosanitaris amb maquinària bàsica i/o manual, com ara sulfatar.

Trasllat ocasional de maquinària.

Preparació, utilització i neteja d'instruments i material de laboratori.

Aplicació dels procediments de recollida i tractament de dades, aplicació de tècniques i anàlisis simples.

Utilització d'aparells, instruments i reactius per a la verificació de la qualitat dels materials i productes, sempre sota supervisió d'un superior.

D'envasar, etiquetar, preparar comandes, seleccionar fruita.

De vigilància i manteniment bàsic d'una o varies finques.

De vigilància i neteja de les dependències, del menjar del personal i de la cura i alimentació del ramat, quan les dimensions de l'explotació no precisin de personal dedicat exclusivament a qualsevulla d'aquestes atencions disposant d'habitatge a la finca o a l'explotació per a ell i persones de la seva família, si en tingués.

Grup professional 6

Inclou al personal que executen treballs per als que no cal cap preparació prèvia ni coneixements específics.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

Presten serveis que s'executen segons instruccions concretes, clarament establertes, amb alt grau de dependència, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció. Bàsicament es dediquen a tasques manuals.

En aquelles empreses que fan venda directa dels seus productes realitzaran les tasques pròpies d'aquest grup dintre de la seva jornada laboral.

Grup professional 7

El personal menors de 18 anys que desenvolupen funcions similars a les de grup 6 o que treballen en tasques administratives bàsiques, a fi d'iniciar-se en les funcions peculiars d'aquests.

Capítol 5

Condicions generals de treball

Article 19

Jornada laboral

La jornada de treball efectiva serà de 40 hores setmanals equivalents en còmput anual a un màxim de 1.796 hores

En les empreses d'activitat continuada que es proposi una distribució irregular en el còmput anual de la jornada, es farà sempre de comú acord entre l'empresa i el personal i/o els seus representants, en cas de no haver-hi acord es remetrà a la Comissió paritària. En cap cas aquesta distribució superarà les dues hores de més al dia en un màxim de seixanta dies anuals en els períodes de màxima producció a cada empresa. Aquesta distribució es regularitzarà trimestralment, afavorint que aquelles hores de més es puguin fer en dies sencers.

El personal té dret a adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, la familiar i la laboral en els termes que s'estableixin en la negociació col·lectiva o en l'acord a què arribin amb l'empresa.

Entre la direcció de l'empresa i la representació de les treballadores i treballadors en l'àmbit de cada explotació és distribuirà l'horari, procurant que quedi lliure tota la jornada del dissabte, sempre que això sigui factible.

En les campanyes de recol·lecció i similars es podrà treballar tots els dies de la setmana, i respecte als descansos entre jornades o com i quan es compensarà aquest, el descans setmanal i les festes, s'estarà al que estableix l'article 5 del Reial decret 1561/1995, de 21 de setembre.

Article 20

Vacances anuals

Tot el personal inclòs l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni gaudirà d'un període de vacances anuals de trenta dies naturals consecutius, retribuïts a raó del seu salari real.

El període del seu gaudi es fixarà de comú acord entre l'empresari, Comitè d'empresa, delegats/das de personal o els propis treballadors i treballadores, quan no hi hagi d'aquests representants. Aquest període serà acordat dins dels tres primers mesos de l'any.

La situació d'incapacitat temporal (IT) amb origen anterior a l'inici del període de vacances establert per a cadascun dels treballadors i treballadores, o produïda durant el seu gaudiment, donarà dret a assenyalar un nou període a partir de la data d'alta, encara que durant la IT s'hagi esgotat l'any natural en el qual s'han generat les vacances i s'hagin de fer l'any següent.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de vacances de l'empresa coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural o en la suspensió del contracte de treball per naixement o cura del menor aquestes es gaudiran en data diferent a la de la incapacitat o suspensió, encara que hagi

finalitzat l'any natural.

En el cas que algun festiu oficial intersetmanal coincidís amb el període de vacances, el treballador o treballadora el gaudirà en una altra època de l'any, fixada de comú acord per les parts.

Article 21

Suspensió de la jornada per causa de força major

Si, per causa de força major, hagués d'ésser suspesa la jornada de treball, els treballadors i treballadores, rebran el salari complet, havent-se de quedar a l'empresa durant tota la jornada laboral per efectuar els treballs que se'ls encarreguin. En aquest cas als treballadors i treballadores temporers se'ls abonarà el salari de les hores treballades fins aquell moment i es compensarà les restants al 20% del seu valor.

Article 22

Distàncies

La jornada laboral comença en el lloc de treball per a les tasques exclusivament laborals o en el lloc de reunió, si calgués aparellar animals o emprar maquinària, estris o accessoris i s'entén que acaba en el lloc on hagi començat, sense que tingui aquesta jornada reducció de cap mena pel camí a recórrer en les finques situades a dos o menys quilòmetres de la població.

La distància a comptar des de la població fins el lloc de treball es computa a partir d'on acaba el casc urbà, segons les ordenances municipals per al servei públic de taxis. Si la distància a recórrer fos de més de dos quilòmetres des de l'esmentat límit, les empreses abonaran a partir de l'indicat excés una indemnització recollida a l'article 37 del Conveni per quilòmetre recorregut el que afectarà a un sol viatge d'anada i un altre de tornada al dia. En el supòsit de jornada partida serà de dues anades i dues tornades.

No procedirà aquesta indemnització en cap d'aquests supòsits:

- a) Si la casa o allotjament té les degudes condicions d'higiene, està dins la finca i a menys de dos quilòmetres del tall o vessana i pot pernoctar-hi el personal.
- b) Si les empreses faciliten al personal medis automecànics de locomoció adequats.

Article 23

Permisos remunerats

Les empreses concediran permisos remunerats en els següents casos:

El treballador o treballadora, previ avís i justificació, es pot absentar de la feina, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent

a) Vint dies naturals iniciant-los en dies laborables en cas de matrimoni o constitució de parella de fet. Entenen que no genera un nou dret de la mateixa parella de una situació de parella de fet a matrimoni.

b) Tres dies laborables pel naixement de fills o filla. Quatre dies laborables per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica, que requereixi repòs domiciliari de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquests motius el treballador o treballadora hagués de realitzar un desplaçament fora dels límits de l'àmbit de Catalunya, el permís serà de cinc dies.

c) Dos dies laborables per trasllat de domicili habitual.

d) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal (per exemple, visita mèdica, renovació del DNI, passaport, permís de conduir, citacions judicials, permisos de residència, etc.) Quan una norma legal fixi un període determinat, s'estarà al que aquella disposi pel que fa a la durada de l'absència i la seva compensació econòmica.

e) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i, en els casos d'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, per a l'assistència a les sessions d'informació i preparació preceptives i per a la realització dels informes psicològics i socials preceptius previs a la declaració d'idoneïtat, sempre, en tots els casos, que hagi de tenir lloc dins de la jornada de treball.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

f) En els casos de naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball una hora diària mentre duri el fet causant. Tanmateix, tindran dret a una reducció de jornada fins un màxim de dues hores amb disminució proporcional del salari.

g) Per visites mèdiques: el personal tindrà dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuït per acudir, pel temps indispensable, a visites mèdiques per acompanyar a familiars de 1er grau a les seves respectives visites mèdiques. Per gaudir d'aquest permís caldrà sol·licitar-se amb la màxima antelació possible i serà necessària la aportació posterior d'un justificant.

h) Per a exercir funcions sindicals o de representació del personal, en els termes establerts legal o convencionalment.

En els casos d'hospitalització la llicència podrà ser gaudida posteriorment, però sempre que en aquell moment persisteixi el fet causant, és a dir, l'hospitalització del parent fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, podent gaudir-se en aquest últim cas, a elecció del treballador o treballadora, en dies successius o no i sempre que hi hagi el suficient preavís. En tots els supòsits previstos en aquest article, es reconeixerà el dret a llicència retribuïda tant als matrimonis convencionals com a les parelles de fet que acreditin la seva situació segons estableix Llei 25/2010, de 29 de juliol, del llibre segon del Codi civil de Catalunya.

Article 24

Permisos sense sou

En casos justificats, i sempre que amb això no es perjudiqui la viabilitat de l'explotació agrària, les empreses concediran al personal permisos sense remuneració, si els sol·liciten amb antelació.

Si la treballadora o el treballador reuneix els requisits de l'apartat anterior, se li concedirà el permís sense remuneració pel temps indispensable per gaudir dels drets educatius generals de formació professional.

Article 25

Excedències voluntàries

1.- Les empreses concediran al personal amb una antiguitat mínima de un any al seu servei, excedències voluntàries per un període de temps no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Per obtenir-la el treballador o treballadora haurà de demanar-ho per escrit, amb especificació dels motius; la seva concessió per part de l'empresa serà obligatòria llevat que es demani per treballar en una altra activitat idèntica o similar a la de l'empresa d'origen. Serà potestativa la seva concessió si no haguessin transcorregut quatre anys, almenys, des de la darrera excedència gaudida pel treballador o pel la treballadora.

Durant el període d'excedència, fins i tot havent estat demanada i concedida per un termini superior a sis mesos, transcorreguts aquests la treballadora o el treballador podrà renunciar a la resta de l'excedència, amb l'obligació de comunicar amb un mes d'antelació el seu desig de reincorporar-se al lloc de treball que ocupava en el moment de demanar l'esmentada excedència.

La petició de reingrés haurà d'ésser formulada dins el període d'excedència. En cas que algun treballador o treballadora en situació d'excedència no sol·liciti el reingrés en les condicions esmentades s'entendrà que causa baixa voluntària.

Transcorregut el temps d'excedència serà potestatiu per part de l'empresa ampliar-la a sol·licitud del treballador o treballadora.

En l'excedència voluntària regulada en aquest article, la durada màxima de l'obligació de l'empresa per a reincorporar a la treballadora o al treballador al lloc de treball que ocupava al sol·licitar-la, serà de dos anys quan el període d'excedència s'utilitzi per treballar per compte d'altri.

Per cura de filles, fills o familiars.

2.- A un període no superior a tres anys per la cura de cada fill o filla, tant si ho són per naturalesa com per adopció, o, en el supòsit d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, que es compta des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

3.- A un període d'un màxim de dos anys per atendre un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o

CVE-DOGC-A-21355007-2021

afinitat que, per raons d'edat, accident, malaltia, o discapacitat no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

El període d'excedència en els dos últims supòsits pot gaudir-se de forma fraccionada en un o més períodes i és computable com a antiguitat. El personal té dret, durant aquest període, a la assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per l'empresa, especialment amb motiu de la seva reincorporació. Durant dos anys té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o de categoria equivalent.

L'excedència per a la cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors i les treballadores. No obstant això, si dos o més persones de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa pot limitar el dret simultani per raons justificades de funcionament.

Quan un nou subjecte causant dona dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta excedència posa fi a la que s'estigui gaudint, si és el cas.

Article 26

Incapacitat temporal

1. En cas d'incapacitat temporal derivada de malaltia comuna acreditada mitjançant la pertinent baixa mèdica expedida pel facultatiu, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre durant els primers 15 dies un complement consistent en el 75% del salari real (s'entendrà com a salari real la mitja dels tres últims salaris percebuts en l'empresa o en el seu defecte dels 2 últims o l'últim salari percebut anteriorment a la baixa). Això no serà d'aplicació quan la baixa coincideixi en els primers 15 dies de contracte, pels quals s'estarà allò que estableixi la llei.
2. Si la causa de la incapacitat deriva d'intervenció quirúrgica ambulatoria o d'hospitalització o aquesta es produeix en el seu transcurs, durant els 120 primers dies d'hospitalització l'empresa abonarà la diferència existent entre l'abonat per l'entitat gestora i el 100% del salari real de la treballadora o del treballador.
3. En cas d'accident de treball o malaltia professional, l'empresa abonarà la diferència existent entre l'abonat per l'entitat gestora i el 100% del salari real.

Article 27

Roba de treball

Les empreses facilitaran al personal roba de treball adequada, en la proporció d'un equip d'estiu i un altre d'hivern per a cada anualitat. Tanmateix, aquesta roba serà substituïda abans del temps previst en cas de seu deteriorament i prèvia la seva devolució a la direcció de l'empresa.

El personal que realitzi tasques en llocs humits, de reg, tractaments fitosanitaris i similars, tindrà a la seva disposició roba de protecció adequada.

Article 28

Afiliació a la Seguretat Social

Les empreses exigiran als seus treballadors i treballadores estar degudament afiliats al Sistema Especial Agrari, col·laborant, si calgués, perquè aquests tràmits administratius es duguin a terme. En qualsevol moment de la relació laboral l'empresa podrà requerir al treballador i a la treballadora que acrediti documentalment estar al corrent de pagament de la Seguretat Social. Així mateix el treballador o treballadora podrà requerir a l'empresari o a la empresària que acrediti documentalment estar al corrent de pagament de la Seguretat Social mitjançant la presentació dels butlletins de cotització.

Capítol 6

Condicions econòmiques

Article 29

Retribucions

S'estableix amb caràcter general mínim els salaris que consten en la taula que figura a l'Annex 1 i Annex 2 d'aquest Conveni, tant per al personal fix com per al temporer, que es el resultat d'adequar les taules salarials al Salari Mínim Interprofessional.

Per a l'any 2019 aquest s'ha adequat segon l'establert en el Real Decret 1462/2018, de 21 de desembre, pel que es fixa el salari mínim interprofessional pel 2019.

Per l'any 2020 aquest s'ha adequat segon l'establert en el Real Decret 231/2020, de 4 de desembre, pel que es fixa el salari mínim interprofessional pel 2020.

Per l'aplicació en còmput anual del salari mínim interprofessional es tindrà en compte las regles sobre compensació que s'estableixen als articles 2 i 3 dels respectius Reals Decrets.

Article 30

Gratificacions extraordinàries

Tot el personal afectat per aquest Conveni percebran cada any una gratificació extraordinària, anomenada d'estiu i pagadora el 30 de juny, i una altra, anomenada de Nadal i pagadora el 20 de desembre.

El període de meritació de la gratificació d'estiu serà de l'1 de juliol al 30 de juny i el de la gratificació de Nadal, de l'1 de gener al 31 de desembre.

L'import de cadascuna d'elles serà de 30 dies de salari base de Conveni. El personal que ingressin o cessin durant l'any, tindran dret a percebre les gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat.

Article 31

Gratificació de beneficis

Durant el mes de març de cada any, l'empresa farà efectiva al seu personal una paga extraordinària anomenada de beneficis, l'import de la qual figura en la taula de l'Annex 1.

El període de meritació d'aquesta paga extraordinària serà de l'1 de gener al 31 de desembre de l'any anterior.

El personal que ingressi o cessi durant l'any, tindran així mateix dret a percebre aquesta gratificació extraordinària en proporció al temps treballat.

Article 32

Hores extraordinàries

Per tal d'afavorir la creació d'ocupació, ambdues parts acorden reduir al mínim indispensable les hores extraordinàries.

En tot cas, les hores extraordinàries a realitzar seran les que vinguin exigides per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris o urgents, en cas de risc de pèrdua de matèries primeres, així com en els supòsits de tasques no ajornables o de peremptòria execució, per circumstàncies climatològiques o per tractar-se de fruits periples.

Es consideren com a hores extraordinàries les que excedeixin de les legalment establertes en còmput setmanal com a norma general. El seu import figura també en la taula de l'annex 1 d'aquest Conveni.

Les hores que sobrepassin del còmput setmanal o anual, previst en l'article 19, seran considerades com a extraordinàries, podent-se optar de comú acord entre les parts, per la seva compensació en dies de descans, a raó d'1 h 45 minuts de descans per cada hora extra.

Article 33

Assegurança de mort o invalidesa per accident de treball

Les empreses afectades per l'àmbit d'aquest Conveni subscriuran per al seu personal una pòlissa d'assegurança per mort o invalidesa per accident de treball o malaltia professional amb la quantitat de cobertura de 20.000 euros.

Els i les beneficiaris de la pòlissa seran designats per cada treballador i per cada treballadora.

Article 34

Augment per anys de servei

En concepte d'antiguitat, tot el personal fixe percebrà al terme d'un trienni des de la data del començament de la prestació dels seus serveis, l'import de cinc dies del salari del seu grup professional, en vigor en el moment de la meritació i tres dies més per cada any des de l'esmentat trienni fins a complir els 20 anys de servei en l'empresa. El seu abonament s'efectuarà dins el primer trimestre de l'any natural vençut.

Les empreses podran fraccionar l'antiguitat al llarg dels dotze mesos de l'any i les tres gratificacions extraordinàries.

En el supòsit que en anys anteriors un treballador o treballadora determinat hagués tingut dret a percebre, en concepte d'antiguitat, quantitats superiors a la que li pugui correspondre per aplicació de la nova taula d'antiguitats, li serà respectada, com a garantia ad personam, la major quantitat percebuda anteriorment.

Article 35

Treballs excepcionalment penosos, tòxics i/o perillosos

Aquells treballs que siguin declarats com excepcionalment penosos, tòxics i/o perillosos per l'organisme competent i en la mesura en que aquestes condicions no puguin ésser eliminades, seran retribuïts amb un increment del 20% del salari de Conveni.

Article 36

Plus de nocturnitat

El personal que presti serveis entre les 22:00 i les 6:00 hores, percebrà un plus consistent en el 30% del salari base.

Article 37

Dietes

El personal que surti de la seva residència habitual per necessitats pròpies del servei tindrà dret a percebre dietes, en la següent quantia:

Esmorzar: 5.00 €

Dinar: 12.00 €.

Sopar: 12.00 €

Dormir: 35.00 €

Quilometratge cotxe propi: 0.20 € km

Article 38

Compensació, absorció i condicions més beneficioses

CVE-DOGC-A-21355007-2021

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment hi hagués per l'aplicació de disposicions legals, pactades en Convenis col·lectius o contractes individuals de treball.

Només tindran eficàcia en el futur les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal si, globalment considerades en còmput anual, superen a les establertes en aquest Conveni, considerant-se, en aquest cas, absorbibles per les condicions pactades.

Les condicions personals actualment existents que, en el seu conjunt, excedeixin de les pactades en aquest Conveni es mantindran estrictament ad personam.

Article 39

Condicions d'allotjament i manutenció i del personal intern, eventual i de temporada

El naixement d'aquest dret és per aquelles treballadores o treballadors els quals el seu domicili habitual sigui a més de 75 km de la feina.

1. Condicions d'idoneïtat dels allotjaments col·lectius.

Els edificis a construir o rehabilitar han de complir les següents condicions per tal d'assegurar-ne l'habitabilitat:

a) Compliment de les condicions d'habitabilitat i higiene dels habitatges en els termes següents:

Aigua, llum i ventilació directa, serveis de cuina i higiènics.

Aïllament d'estables, quadres i abocadors.

Parets cobertes de rajoles, calç o ciment i el sòl amb rajoles de ceràmica o material sòlid, susceptibles de neteja.

En cas d'haver-hi persones de diferent sexe, hi haurà dormitoris i serveis separats absolutament independents els uns dels altres.

b) Acomodació màxima de 4 persones per dormitori. Els dormitoris disposaran d'un mínim de superfície de 5 metres quadrats per cada llit (o llitera) i de 5 metres cúbics de volum per usuari. Les alçades seran d'un mínim de 2,5 metres. En cap cas s'accedirà als dormitoris des de la cuina o des dels serveis higiènics. Aquests darrers supòsits es podran resoldre mitjançant un sistema de cancell o distribuïdor amb doble porta.

c) Els serveis higiènics hauran de disposar, com a mínim, d'un inodor, una dutxa i un lavabo per cada 4 persones o fracció. En cap cas s'accedirà al menjador des dels serveis higiènics. Sistema de cancell o distribuïdor amb doble porta entre el vàter i el menjador.

d) Les dimensions de la cuina han de permetre, com a mínim, els elements següents (per cada 8 persones): una aigüera amb doble desguàs, un fogó de quatre focs i un taulell de treball de 2 metres.

e) Instal·lació d'aigua calenta als lavabos, dutxes i cuina.

f) Els desguassos de les zones d'aigua tindran un dispositiu sifònic i, si en el seu entorn hi ha una xarxa pública de clavegueres li han de connectar; en cap cas s'abocaran al medi exterior si no es depuren prèviament.

g) Acompliment de la Norma reglamentària de l'edificació. Condicions de protecció contra incendis. NBE-CPI 96.

h) Acompliment de la Norma reglamentària de l'edificació. Aïllament tèrmic. NRE-AT 87.

i) Acompliment del Reglament electrotècnic de baixa tensió i de les instruccions tècniques complementàries.

j) Acompliment del Decret 135/1995, de 24 de març, de desplegament de la Llei 20/1991, de 25 de novembre, de promoció de l'accessibilitat i de supressió de barreres arquitectòniques, i d'aprovació del codi d'accessibilitat.

k) Garantia d'accés immediat a la refrigeració dels aliments des del menjador.

l) Subministrament i instal·lació, si s'escau, de parallamps.

m) Facilitat d'accés a un telèfon o similar des de l'assentament.

n) Pavimentació del perímetre dels assentaments fins a una amplada mínima de 80 cm. En el cas d'edificis aïllats i de nova construcció, aquest perímetre s'haurà de cobrir amb una coberta rígida.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

o) Garantia de la recollida diària de deixalles. Cada mòdul habitable disposarà d'eines de neteja i d'una zona destinada a safareigs i estenedors de roba protegits de vistes. A la zona de safareig s'instal·laran les connexions per a les rentadores automàtiques a raó d'una rentadora per cada 16 usuaris o fracció.

p) Garantia d'il·luminació exterior suficient sense provocar contaminació lumínica.

q) Habilitació d'una zona específica per a infermeria amb un llit per cada 30 usuaris o fracció. La infermeria haurà de disposar d'un lavabo, un inodor i una farmaciola de primers auxilis, que comptarà amb els materials suficients per poder atendre els casos més corrents.

En el cas que l'empresari o la empresària faciliti l'allotjament, el dret d'ús del treballador o la treballadora es limitarà a la durada del contracte, només ampliable als tres dies següents a la data de finalització de comú acord prèvia liquidació de salaris i mediació del delegat o delegada del sector. En cas de no abandonar l'allotjament en el termini assenyalat l'empresari o la empresària podran descomptar de les quantitats pendents d'abonament un dia de salari per cada dia d'incompliment, amb un màxim de 7 dies.

Ateses les especials circumstàncies que concorren en el personal anomenat mosso, aquest es regirà per les mateixes normes que el personal fix, si bé la seva retribució serà minvada en un 15% en concepte de manutenció i un altre 10% per allotjament, segons procedeixi, en aquells casos en què les empreses així ho facilitin; respectant sempre la quantia mínima del salari mínim interprofessional vigent.

En aquests supòsits, s'observaran les condicions d'habitabilitat i higiene que han de reunir els habitatges, com aigua, llum i ventilació directa, serveis de cuina i higiènics; estaran aïllades d'estables, quadres i abocadors, les seves parets estaran cobertes de rajoles, calç o ciment i el sol amb rajoles de ceràmica o material sòlid, susceptibles de neteja.

Iguals mínims hauran de reunir els dormitoris dels treballadors i treballadores eventuais i temporers quan siguin oferts pels ocupadors o ocupadores com a complement o formant part del seu salari. En cas d'haver-hi persones de diferent sexe, hi haurà dormitoris i serveis separats absolutament independents uns dels altres.

Es respectaran els usos i costums aplicats amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni en les diferents comarques i les seves companyes.

Article 40

Referència a la Llei de conciliació de la vida laboral i familiar i la llei d'igualtat

1. Reducció de jornada

a) Els treballadors i les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple.

La treballadora o el treballador per voluntat pròpia, pot substituir-lo per una reducció de jornada de mitja hora o acumular-ho en 15 dies laborables.

Aquest permís poden gaudir-lo indistintament la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

b) Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directe un menor de dotze anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada d'aquesta jornada. Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix i que no exerceixi activitat retribuïda.

c) En els casos de naixement de fills o filles prematures o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tenen dret a reduir la seva jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període de gaudir del permís de lactància i de la reducció de jornada per naixement de criatures prematures i reducció per guarda legal corresponen al treballador o a la treballadora, dins de la seva jornada ordinària. El treballador o la treballadora ha d'avisar l'empresa amb quinze dies d'antelació sobre la data que es reincorpora a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la treballadora o el treballador, sobre la concreció horària i la determinació del períodes de gaudi, les ha de resoldre la jurisdicció competent mitjançant el procediment que estableix l'article 139 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social.

2. Suspensió del contracte de treball amb dret a reserva del lloc de treball

a) El naixement, que comprèn el part i la cura de menors de dotze mesos, suspèn el contracte de treball de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per a assegurar la protecció de la salut de la mare.

El naixement suspèn el contracte de treball del progenitor diferent de la mare biològica durant 16 setmanes, de les quals seran obligatòries les sis setmanes ininterrompudes immediatament posteriors al part, que hauran de gaudir-se a jornada completa, per al compliment dels deures de cura previstos en l'article 68 del Codi Civil.

En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no alguna feina, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat de la suspensió o, si escau, de la part que resti del període de suspensió, computat des de la data del part i sense que es se'n descompti la part de què la mare hagués pogut gaudir anteriorment al part. En el supòsit de mort del fill o filla, el període de suspensió no es veu reduït, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

Sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi de forma determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen l'activitat esmentada, l'altre progenitor té dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hauria correspost a la mare, que és compatible amb l'exercici del dret reconegut en l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se a instàncies de la mare, o, si la figura de la mare no hi és, de l'altre progenitor, a partir de la data d'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i d'aquells altres en què el nounat necessiti, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part per un període superior a set dies, el període de suspensió s'amplia a tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, i en els termes en què s'estableixi reglamentàriament.

b) Per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, de menors de sis anys o de majors d'edat quan es tracta de menors diversitat funcional o que, per les seves circumstàncies i experiències personals, o per provenir de l'estranger, tinguin dificultats especials d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents: la suspensió té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'adopció, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. En els supòsits d'adopció internacional, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. En cas que la mare i el pare treballin, el període de suspensió es distribueix a opció de les persones interessades, que poden gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, la durada no pot ser inferior a un any, encara que aquests siguin provisionals.

Tant en els supòsits de part com d'adopció o acolliment, la suspensió pot gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, un cop acordat entre l'empresa i la treballadora o el treballador afectat, en el termes que es determinin reglamentàriament.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat o adoptada, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En els supòsits de diversitat funcional del fill o filla o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte té una durada addicional de dues setmanes.

3. Risc durant l'embaràs i període de lactància d'un menor de 9 mesos

CVE-DOGC-A-21355007-2021

Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància natural de les treballadores esmentades, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada. Aquestes mesures han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball per torns.

Si aquesta adaptació no és possible o si, malgrat l'adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i si això es certifica i se n'informa en els termes previstos en l'article 26.2 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, aquesta treballadora ha de passar a desenvolupar un lloc de treball o funció diferent compatible amb el seu estat, i l'empresa ha de determinar, un cop consultada amb els representants dels treballadors, la relació de llocs exempts de riscos a aquest efecte, així com els llocs alternatius a aquells.

El canvi de lloc o funció es du a terme conforme a les regles i els criteris de la mobilitat funcional. En el supòsit que, després d'aplicar les regles esmentades, no existeixi cap lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi de lloc no resulta tècnicament o objectivament possible, o si no pot exigir-se raonablement per motius justificats, el contracte de treball pot suspendre's en els termes previstos en l'article 45.1 e) de l'Estatut dels treballadors i amb dret a la prestació regulada en els articles 186 i 187 del Text refós de la Llei general de la Seguretat Social, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

Les mesures previstes en els tres primers paràgrafs són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament en la salut de la dona o del fill o filla i si això es certifica en els termes previstos en l'article 26.4 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

La suspensió del contracte finalitza el dia que s'inicia la suspensió del contracte per maternitat biològica o quan el lactant compleix nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desapareix la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

4. Cura durant l'hospitalització i tractament continuat del menor per càncer o per qualsevol altra malaltia greu.

El progenitor, adoptant, guardador amb finalitats d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els divuit anys. Per Conveni col·lectiu, es podran establir les condicions i supòsits en els quals aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

Les reduccions de jornada contemplades en aquest apartat constitueixen un dret individual de les persones treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

5. Acomiadament

Quan la decisió extintiva de l'empresari o l'empresària tingui com a mòbil algunes de les causes de discriminació que prohibeix la Constitució o la Llei o bé s'hagi produït amb violació de drets fonamentals i llibertats públiques del treballador o treballadora, la decisió extintiva és nul·la. La no concessió del preavis no anul·la l'extinció, si bé l'empresari o empresària, amb independència dels altres efectes que siguin procedents, està obligat a pagar els salaris corresponents al període esmentat. L'observança posterior de l'empresari o empresària dels requisits incomplets no constitueix, en cap cas, esmena del primitiu acte extintiu, sinó un nou acord d'extinció amb efectes des de la seva data.

L'empresa no pot realitzar acomiadaments o extincions de contracte en els supòsits següents:

1. Al personal durant el període de suspensió del contracte per naixement i cura del menor cura del menor, adopció o acolliment, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural o per malalties causades per embaràs, part o lactància natural, o la notificada en una data tal que el termini de preavis finalitzi dins del període esmentat.

2. A les treballadores embarassades, des de la data d'inici de l'embaràs fins a la del començament del període

CVE-DOGC-A-21355007-2021

de suspensió a què es refereix el punt anterior, i als treballadors o treballadores que hagin sol·licitat un dels permisos a què es refereixen els apartats 4 i 5 de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors, o n'estiguin gaudint, o hagin sol·licitat l'excedència prevista en l'apartat 3 de l'article 46 de l'Estatut dels treballadors. I a les treballadores víctimes de violència de gènere, per l'exercici dels drets de reducció o reordenació del seu temps de treball, de mobilitat geogràfica, de canvi de centre de treball o de suspensió de la relació laboral, en els termes i condicions legalment establerts.

3. Al personal que després d'haver-se reintegrat a la feina en finalitzar els períodes de suspensió del contracte per naixement i cura del menor, adopció o acolliment, sempre que no hagin transcorregut més de nou mesos des de la data de naixement, adopció o acolliment del fill o filla.

El que s'estableix als paràgrafs anteriors s'aplica tret que es declari la procedència de la decisió extintiva o de l'acomiadament per motius diferents dels assenyalats.

Capítol 7

Règim disciplinari

Article 41

Faltes i sancions dels treballadors i treballadores

Els treballadors i treballadores podran ésser sancionats per la direcció de l'empresa pels incompliments laborals en que puguin incórrer, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableix en aquest capítol.

Article 42

De les faltes

Les faltes comeses pels treballadors i treballadores afectats per aquest Conveni es classificaran atenent a la seva importància i, si s'escau, reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb el que es disposa en els següents articles.

Article 43

Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus els següents comportaments:

1. D'una a tres faltes de puntualitat injustificades en un mes no superiors a trenta minuts, sempre que d'aquests retards no se'n derivin greus perjudicis pel treball o obligacions que l'empresa li tingui encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
2. La descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball que no produeixi pertorbació important en el servei encomanat, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
3. Faltar un dia al treball sense justificar, sempre que d'aquesta absència no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
4. L'abandonament injustificat del lloc de treball durant la jornada laboral, sempre que d'aquest no es derivin conseqüències greus per l'empresa, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.
5. No comunicar i/o aportar a l'empresa amb la major celeritat possible les absències justificades al treball així com el document que acredita l'esmentada justificació.
6. No comunicar a la direcció de l'empresa els canvis de domicili o les dades relatives a la Seguretat Social que aquella hagi de conèixer, així com les modificacions de les dades dels familiars a càrrec que puguin afectar a l'empresa a efectes de retencions fiscals o altres obligacions empresarials.
7. La inobservança de les normes en matèria de salut en el treball que no suposin risc greu per al propi treballador, ni per als seus companys o terceres persones, qualificant-se en aquest cas com a falta greu.

8. Petites descures en la conservació del material o maquinària.
9. La utilització d'aparells reproductors o telefonia particular dins d'hores de treball, sempre que no existeixi autorització per escrit per part de l'empresa per la seva utilització.
10. Fumar en el centre de treball.

Article 44

Faltes greus

Es consideren faltes greus els següents comportaments:

1. Faltar al treball dos dies en un període d'un mes, sense causa justificada, sempre que d'aquestes absències no se'n derivin greus perjudicis en la prestació del servei, qualificant-se en aquest cas com a falta molt greu.
2. La simulació d'una situació d'incapacitat temporal per a justificar un retard, abandonament o falta al treball.
3. La desobediència als superiors en matèria de treball, sempre que l'ordre no tingui caràcter vexatori per al treballador o la treballadora ni suposi risc per a la vida o salut del treballador o treballadora o de terceres persones. Si aquesta desobediència fos reiterada, impliqués pèrdua evident per al treball o d'aquesta se'n derivés perjudici notori per l'empresa o altres treballadors i treballadores, la falta serà considerada molt greu.
4. La utilització de maquinària, materials o estris de treball en qüestions alienes a aquest, llevat que es disposi de l'oportuna autorització per això.
5. Descurança important en la conservació dels materials o maquinària, sense que d'aquesta sent derivin greus perjudicis per l'empresa.
6. La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i salut en el treball, en la mesura en que suposin risc greu per al treballador o terceres persones, així com negar-se a utilitzar els mitjans de seguretat facilitats per l'empresa. La reiteració en la negativa d'utilització de mitjans de seguretat o en la inobservança de les normes es considerarà falta molt greu.
7. La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent-hi hagut advertiment o sanció.
8. Totes aquelles situacions reflectides en l'article anterior com a greus.

Article 45

Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus:

1. Faltar al treball tres o més dies en un període de dos mesos sense acreditar causa justificada.
2. Fer desaparèixer, inutilitzar, espatllar o modificar maliciosament productes, eines, màquines, aparells, instal·lacions o edificis de l'empresa.
3. Els maltractaments de paraula o obra i les faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.
4. La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball, quan siguin causants d'accident laboral greu o perjudiquin greument a l'empresa o a terceres persones.
5. L'abús d'autoritat per part de qui l'ostenti.
6. L'abandonament injustificat del lloc de treball, especialment en llocs de comandament o responsabilitat o quan això ocasioni evidents perjudicis per a l'empresa o pugui arribar a ésser causa d'accident per al treballador o terceres persones.
7. El robatori, furt o malversació comesos dins l'empresa.
8. Violar el secret de documents o dades reservades a l'empresa o revelar a persones estranyes a la mateixa el contingut d'aquests.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

9. La disminució voluntària i continuada del rendiment de treball normal o pactat.
10. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins d'un període de tres mesos des de la primera y hagués estat advertit o sancionat.
11. Totes aquelles reflectides a l'article anterior com a molt greus, per la seva especial incidència.

Article 46

1. De les sancions

La direcció de l'empresa podrà sancionar les faltes laborals dels articles anteriors comeses pels seus treballadors i treballadores amb les següents sancions màximes:

a) Faltes lleus:

Amonestació verbal o escrita.

Suspensió de feina i sou fins a dos dies.

b) Faltes greus:

Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Faltes molt greus:

Suspensió d'ocupació i sou de setze a trenta dies.

Acomiadament.

Per a la graduació i aplicació d'aquestes sancions es tindran en compte la major o menor responsabilitat de qui les hagi comès, la seva categoria professional i la repercussió del fet en altres persones treballadores i en l'empresa.

2. Prescripcions de les faltes

a) Les faltes lleus prescriuen als 10 dies.

b) Les faltes greus prescriuen als 20 dies.

c) Les faltes molt greus prescriuen als 60 dies.

El còmput s'inicia a partir del moment en que l'empresa té coneixement i prescriuen en tot cas als sis mesos de la seva realització.

Capítol 8

Altres matèries

Article 47

Garanties sindicals

Els delegats de personal, delegades o delegats sindicals i membres del Comitè d'empresa, quan legalment procedeixi, disposaran del nombre d'hores mensuals per realitzar la seva tasca sindical que fixin les disposicions vigents i gaudiran de les garanties previstes en el Text refós de l'Estatut dels treballadors, Llei orgànica de llibertat sindical i altres d'aplicació.

Els delegats de personal, delegades o delegats sindicals i membres de Comitè d'empresa, podran acumular trimestralment les hores sindicals que els hi corresponen en un o varis dels seus membres.

Les federacions sindicals signants del Conveni anomenaran quatre delegades o delegats sectorials, corresponents als àmbits de Girona, Tarragona, Lleida i Barcelona. La Comissió paritària durant la vigència del Conveni farà les propostes per crear els instruments adients per a poder desenvolupar la seva feina com a

Delegades o Delegats sindicals sectorials.

Article 48

Quotes sindicals

A requeriment dels sindicats, les empreses descomptaran en la nòmina mensual de les treballadores o treballadors, amb autorització escrita d'aquests, l'import de la quota sindical corresponent que s'ingressarà en el compte corrent que designi el sindicat.

Article 49

Seguretat i salut en el treball

La subcomissió de salut laboral, que s'estableix a l'article 7, estudiarà i promourà:

- a) Reflectir l'absència de material i de bons tècnics.
- b) Fer l'avaluació prèvia de riscos del sector.
- c) Fer el pla de prevenció de riscos.
- d) Buscar els fons necessaris i
- e) A més de la formació dirigida als treballadors i treballadores, es tractaria de formar tècnics especialistes en salut en el sector agropecuari. Els tractors, altres maquinàries i vehicles estaran dotats de les normes de seguretat establertes per a cada cas.

Article 50

Drets supletoris

En tot el no previst en aquest Conveni, s'estarà a allò que disposa la normativa legal vigent.

Article 51

Formació professional, promoció de la formació ocupacional, arbitratge i conciliació

En relació amb la salut laboral, formació professional, promoció de la formació ocupacional i la solució de conflictes de treball, s'estarà a allò que estableix l'Acord interprofessional de Catalunya a cada moment, així com l'establert en el reglament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Les parts signants acorden fomentar, impulsar i adherir-se als acords de formació contínua signats per les organitzacions empresarials i sindicals i l'Administració (3r Acord Nacional de Formació Contínua) amb l'objectiu d'impulsar la formació en el sector, garantir la promoció professional i la igualtat d'oportunitats. Això no exclou que cap organització pugui executar els seus propis plans de formació.

En aquest sentit, les parts consideren necessari:

Elaborar un pla de formació dirigit a tots els treballadors i treballadores del sector que permeti la competitivitat de les empreses i el desenvolupament professional i personal.

Garantir el dret a la formació contínua facilitant el temps necessari per la realització d'accions de formació, de comú acord entre empresa i treballadores/ors.

Proposar i executar accions de formació en les empreses. Definir els centres col·laboradors del pla de formació.

Coordinar i realitzar el seguiment de la formació en pràctiques dels alumnes de formació professional i formació ocupacional. Avaluar de manera continuada les accions de formació executades amb l'objectiu de redefinir objectius i promoure noves activitats.

A l'empara de l'article 7, es constitueix una subcomissió de formació. La seva composició estarà formada per representants de totes les parts signants.

CVE-DOGC-A-21355007-2021

Les funcions d'aquesta subcomissió seran les següents:

Planificar i gestionar la formació contínua en el sector.

Impulsar i proposar mesures pel foment de la formació en el sector.

Proposar els centres que impartiran les accions de formació.

Elaborar els criteris de selecció dels participants en els cursos.

Definir l'horari en el que s'impartiran els cursos de formació.

Vetllar pel bon funcionament i compliment dels cursos.

Totes aquelles que estiguin relacionades amb la Formació Professional.

De entre els membres de la subcomissió de Formació s'escollirà un president o presidenta i un secretari o secretaria. Els acords hauran de ser adoptats per majoria.

Article 52

Mesa sectorial

Les representacions sindicals i empresarials signants d'aquest Conveni ateses les característiques del sector agropecuari de Catalunya i conscients de què han de debatre diverses qüestions que poden no estar resoltes en el Conveni, es comprometen a constituir i desenvolupar una Mesa Sectorial del sector a Catalunya.

Article 53

Pla d'Igualtat

1.- Igualtat de tracte i oportunitats

Les organitzacions signants del Conveni, tant sindicals com empresarials, entenen que és necessari establir un marc normatiu general d'intervenció a nivell sectorial per a garantir que el dret fonamental a la igualtat de tracte i oportunitats en les empreses sigui real i efectiu.

2.- Plans d'igualtat

Les organitzacions signants del Conveni, conjugant els principis de llibertat i autonomia contractual amb el foment de la igualtat entre dones i homes entenen necessari fer un esforç en el sector considerant a aquest un sector compromès i avançat en les polítiques d'igualtat, i prestar especial atenció a la conciliació de la vida personal familiar i laboral, per fomentar una major responsabilitat en l'assumpció d'obligacions familiars entre dones i homes per a aconseguir la igualtat real i efectiva.

De conformitat amb el que disposa la Llei orgànica 3/2007 i el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, i amb aquesta finalitat ha d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Per a negociar els Plans d'Igualtat es crearà una Comissió paritària entre representants de la direcció de l'empresa i de la RLT o les organitzacions sindicals d'aquest Conveni que serà l'encarregada de la seva negociació, posada en marxa i seguiment a l'efecte del qual regula aquest Conveni respecte als plans d'igualtat i als diagnòstics de situació s'ha de tenir en compte el que assenyala l'article 5.2 i 5.3 del RD 901/2020, segons el qual, no constituirà discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en el qual es duguin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Amb aquesta finalitat, el present Conveni recull a continuació una sèrie de directrius i regles en relació amb els plans d'igualtat i els diagnòstics de situació que podran seguir les empreses.

Concepte dels plans d'igualtat

Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenant mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a arribar a l'empresa la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes i

eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i practiquis a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

3.- Objectius dels Plans d'Igualtat

Un vegada realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets a assumir sobre la base de les dades obtingudes i que podran consistir en l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en què s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes mancades de justificació objectiva, així com en l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Disposició final primera

De conformitat amb el que estableixen els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball establertes en el Conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a aquest efecte que en el cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no arribés a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

En el moment en què resulti aplicable un nou Conveni els salaris i les condicions de treball del personal d'aquelles empreses que s'hagin acollit a qualsevol tipus de desvinculació, passaran a ser els establerts en Conveni, sense perjudici de que pugui l'empresa acollir-se a una nova desvinculació.

Disposició final segona

De conformitat amb el que estableixen els articles 41.6, 82.3 i 85.3 c) de l'Estatut dels treballadors, s'estableixen les condicions i els procediments per a solucionar de manera efectiva les discrepàncies en la negociació per la modificació de les condicions de treball establertes en el Conveni col·lectiu i la no aplicació del règim salarial, establint a aquest efecte que en el cas de desacord, les parts sotmetran la discrepància a la Comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies per a pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li fos plantejada. Quan aquella no arribés a un acord, la discrepància serà sotmesa en el termini de 7 dies al Tribunal Laboral de Catalunya mitjançant els procediments que estableix el seu reglament.

En el moment en què resulti aplicable un nou Conveni els salaris i les condicions de treball del personal d'aquelles empreses que s'hagin acollit a qualsevol tipus de desvinculació, passaran a ser els establerts en Conveni, sense perjudici de que pugui l'empresa acollir-se a una nova desvinculació.

Disposició addicional primera

Les parts es comprometen a continuar amb les negociacions del Conveni agropecuari per tal de poder arribar a un acord pels anys 2021 i següents.

Disposició addicional segona

Caldrà complir amb totes aquelles disposicions que son d'obligat compliment i no estan contemplades a l'articulat del present Conveni.

Annex I

CVE-DOGC-A-21355007-2021

Taules salarials Conveni Agropecuari de Catalunya 2019

Treballadors fixes								Treballadors temporers	
Grup professional	Salari dia	Salari setmana	Paga estiu	Paga Nadal	Paga Beneficis	Salari anual	Hora extra	Salari hora ordinària	Hora extra
Grup 1	32,33	226,28	969,78	969,78	969,78	14.708,32	13,27		
Grup 2	30,84	215,88	925,21	925,21	925,21	14.032,39	12,67		
Grup 3	29,33	205,34	880,04	880,04	880,04	13.347,21	12,04		
Grup 4	27,94	195,58	838,22	838,22	838,22	12.712,95	11,46		
Grup 5	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00	12,28		
Grup 6	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00	12,28	7,02	12,28
Grup 7	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00			

Annex II

Taules salarials Conveni Agropecuari de Catalunya 2020

Treballadors fixes								Treballadors temporers	
Grup professional	Salari dia	Salari setmana	Paga estiu	Paga Nadal	Paga Beneficis	Salari anual	Hora extra	Salari hora ordinària	Hora extra
Grup 1	32,33	226,28	969,78	969,78	969,78	14.708,32	13,27		
Grup 2	30,84	215,88	925,21	925,21	925,21	14.032,39	12,67		
Grup 3	29,33	205,34	880,04	880,04	880,04	13.347,21	12,04		
Grup 4	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96		
Grup 5	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96		
Grup 6	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96	7,41	12,96
Grup 7	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00			

Annex III

Graus de consanguinitat i afinitat

Treballador/ora i cònjuge

CVE-DOGC-A-21355007-2021

1r grau	Pare/mare	Fills	
2n grau	Avis	Néts	Germans
3r grau	Besavi	Tiets	Besnétts
4t grau	Cosins		

Annex IV

Quadre d'equivalències

Grups professionals	Àrees funcionals			
	Àrea tècnica	Àrea d'administració	Àrea de producció	Àrea comercial
Grup 1	Titulat grau superior			
Grup 2	Titulat grau mitjà			
Grup 3		Cap administratiu	Encarregat capatàs	
Grup 4		Oficial administratiu	Oficial oficis clàssics	Venedor
			Tractorista/maquinista	
Grup 5		Auxiliar administratiu	Especialista	
			Pastor/vaquer	
			Guarda, masover	
			Envasador	
Grup 6			Aux. laboratori	
			Peó	
Grup 7		Aspirant administratiu	Ajudant	

(21.355.007)