

OTRAS DISPOSICIONES**DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO****RESOLUCIÓN EMT/3772/2021, de 7 de diciembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo agropecuario de Cataluña (código de convenio núm. 79001175011995).**

Visto el texto del Convenio colectivo Agropecuario de Cataluña, suscrito en fechas 17 de marzo y 4 de noviembre de 2021, por la parte empresarial, por la Unió de Pagesos de Catalunya, por Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC) y por el Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI) y por la parte social por la Unió General de Treballadors (UGT-FICA) y por CCOO d'Indústria de Catalunya, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.1) del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 247/2021, de 22 de junio, de reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo, y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de procedimiento de las administraciones públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Mesa negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 7 de diciembre de 2021

Òscar Riu Garcia

Director general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Traducción del texto original firmado por las partes

Convenio colectivo agropecuario de Cataluña para 2019-2020

Reunidos en Barcelona, el 17 de marzo de 2021 las partes firmantes de este Convenio colectivo, por un lado la Federació d'Indústria, Construcció i Agroalimentària d'UGT (UGT-FICA) y CC.OO d'Indústria de Catalunya, en nombre y representación de los trabajadores y trabajadoras; y por otro lado la Unió de Pagesos de Catalunya, Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya (JARC), y el Institut Agrícola Català de Sant Isidre (IACSI), en nombre y representación de la parte empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar y acordar el presente Convenio colectivo, acuerdan el siguiente texto:

Capítulo 1

Sección 1ª

Ámbito de aplicación

Artículo 1

Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en Cataluña, todo y que el domicilio social de la empresa radique fuera de la Comunidad autónoma.

Artículo 2

Ámbito funcional

Este Convenio regula las relaciones de trabajo en:

- a) Las explotaciones agrícolas, forestales y pecuarias radicadas en Cataluña, independientemente de cual sea el domicilio social de estas o el de sus titulares.
- b) De la misma manera se regirán por este Convenio las industrias o actividades agropecuarias o forestales que tengan productos de cosecha o ganadería propias, independientemente del título jurídico (incluyendo el arrendamiento) contrato civil o mercantil que ampare las explotaciones de estas industrias o actividades y que se dediquen a la transformación y venta directa de los productos de la explotación. Siempre que esta actividad complemente la producción y no constituya una actividad económica independiente.
- c) Las empresas o entidades dedicadas a la conducción, captación, elevación y distribución de aguas para un riego o drenaje de campos agrícolas.

Artículo 3

Ámbito personal

Se aplica este Convenio a los trabajadores y trabajadoras que realicen su trabajo en Cataluña al servicio de una empresa incluida en su ámbito funcional.

También estarán afectadas todas aquellas empresas que, en virtud de cualquier tipo de contrato, desarrollen actividades del sector, aunque ninguna de estas actividades sea principal o prevalente.

En estos dos últimos supuestos se deberán aplicar a todas las personas trabajadoras afectadas las condiciones establecidas en este convenio, sin perjuicio que sus condiciones fuesen mejor, que en este caso será las condiciones más beneficiosas para las personas.

Artículo 4

Ámbito temporal

Independientemente de la fecha de su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, este Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

En todo caso, las diferencias salariales, atrasos y demás efectos económicos de este Convenio, independientemente de su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, entraran en vigor a partir del día 1 de enero de 2019. Los atrasos serán abonados al mes siguiente de la publicación en el DOGC de este Convenio.

Artículo 5

Denuncia, revisión y ultraactividad del Convenio

La denuncia de este Convenio se tendrá que hacer con dos meses de antelación al término de su vigencia.

En el supuesto de no denunciarse el Convenio, este se entenderá prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Esta denuncia habrá que formalizarla por escrito y dirigirla a las asociaciones de empresarios o sindicatos de trabajadoras y trabajadores, debidamente legitimadas, signatarias de este Convenio. Así mismo habrá que comunicarla al organismo competente a tales efectos.

Una vez denunciado el Convenio, hasta que no se llegue a un acuerdo, el texto normativo del presente Convenio estará vigente.

Sección 2ª

Artículo 6

Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, adoptase medidas contrarias a lo pactado por las partes, la Comisión negociadora reconsiderará nuevamente el conjunto del Convenio dentro de los cinco días siguientes a aquel en que haya resolución firme.

Artículo 7

Comisión paritaria

1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) el Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, se establece, para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que derivan de la aplicación del Convenio, vigilar su cumplimiento y a fin de interpretarlo cuando haga falta se constituirá con carácter inmediato una Comisión paritaria, integrada por seis representantes de las asociaciones empresariales y seis representantes de los sindicatos de las trabajadoras y trabajadores signatarios de este Convenio, preferentemente todos ellos miembros de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. La Comisión estará representada, por la parte sindical, por tres representantes de CCOO de Industria de Cataluña (Vía Laietana, 16, 08003 Barcelona) y tres representantes de la Federación de Industria, Construcción y Agroalimentaria de UGT (Rambla del Raval, 29-35, 08001 Barcelona); por la parte empresarial, por tres representantes de la Unión de Pagesos de Catalunya-UPC- (C/ Ulldesona, 21-33, 08038 Barcelona), por dos representantes de Joves Agricultors i Ramaders de Catalunya -JARC- (C/ Ulldesona, 21-33, 08038 Barcelona), y por un representante del Institut Agrícola Català de Sant Isidre -IACSI- (Plaza Sant Josep Oriol, 4, 08002 Barcelona).

La Comisión podrá elegir, de entre sus miembros, una persona para ostentar la presidencia y otra la secretaria.

2. Durante los años 2019 y 2020, la Comisión tendrá su sede en la Casa de la Agricultura, en la C/ Ulldesona, 21-33 de Barcelona.

3. A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir asesores o asesoras por cada una de las representaciones, con voz, pero sin voto. Asimismo, las reuniones se podrán celebrar por medios virtuales si así lo acuerdan los miembros y la misma Comisión paritaria.

4. La Comisión paritaria será convocada por la presidencia. En cualquier caso, la convocatoria se tendrá que hacer por escrito, con indicación del orden del día y, si se trata de una convocatoria extraordinaria, dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la petición de convocatoria.

5. Para la validez de los acuerdos de la Comisión, ésta se entenderá constituida con la presencia, siempre en paridad, de al menos seis de sus miembros. Los acuerdos se tomarán por unanimidad o por mayoría de cada

CVE-DOGC-B-21355007-2021

una de las partes, pudiendo en este caso, hacer patentes en el acta los correspondientes votos particulares.

La Comisión paritaria entenderá obligatoriamente, y como trámite previo, de todas las dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio que, una vez conocido el dictamen de la Comisión paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas, extrajudiciales y judiciales que correspondan.

Las resoluciones de la Comisión paritaria tendrán que ser emitidas en el plazo máximo de 15 días, a partir de la fecha de recepción de la petición o consulta. Así mismo, y atendida la trascendencia e importancia de las migraciones de las personas trabajadoras que vienen a Cataluña para colaborar en las distintas tareas de recolección, la Comisión paritaria de este Convenio tendrá que ser llamada con carácter consultivo a todas las reuniones que celebre cualquier tipo de organismo, ya sea de la Administración central o de la Generalitat de Cataluña, juntas, asociaciones, sindicatos, corporaciones locales o provinciales, en las que se traten asuntos relacionados con estos colectivos de trabajadores y trabajadoras, en orden a alojamientos, retornos, ayudas, etc.

Para solucionar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

6. La Comisión paritaria también se compromete a hacer seguimiento del absentismo laboral por sí se da el caso, aportar los medios de solución concretos en una próxima modificación del artículo 41 y la resolución definitiva del problema del absentismo en las explotaciones agropecuarias.

7. La Comisión paritaria creará tres subcomisiones de: 1) formación, 2) salud y 3) campañas y contrataciones, según el contenido desarrollado en el articulado para cada uno de estos tres temas.

Capítulo 2

Artículo 8

Organización del trabajo

Es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa establecer los sistemas de racionalización, mecanización y división del trabajo que considere más adecuados, de acuerdo con la legislación general.

Asimismo, para cualquier modificación o implantación de sistemas de trabajo que puedan afectar sustancialmente las condiciones de su prestación, respecto de una generalidad de trabajadores y trabajadoras, como las anteriormente expresadas, medidas que afecten genéricamente y de forma obligatoria a la duración del tiempo de trabajo y casos parecidos, será preceptivo informar al Comité de empresa, Delegadas y Delegados del personal, sin perjuicio de las decisiones que sean necesarias tomar por motivos de urgencia y necesidad no aplazables.

En las empresas en que no haya representación del personal, esta información será facilitada a los sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo 9

Herramientas de trabajo

Las empresas estarán obligadas a facilitar a sus trabajadores y trabajadoras las herramientas necesarias para desarrollar las funciones del lugar de trabajo. Asimismo, en el caso de que no le sean facilitadas por la empresa el personal no tendrá que aportarlas.

Capítulo 3

Modalidades de contratación

Artículo 10

Contratación

Las partes firmantes del presente Convenio consideran como objetivo prioritario el mantenimiento de la ocupación y la creación de nuevos puestos de trabajo, comprometiéndose a propiciar, dentro de marcos negociados, las medidas necesarias para la consecución de este objetivo, en el conjunto de las empresas del sector. Las partes se comprometen a fomentar un uso adecuado de las modalidades de contratación, fomentando el uso de contrato indefinido.

Independientemente de la modalidad de contratación, todo el personal tendrá derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato.

Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de todas las personas trabajadoras en los procesos formativos de la empresa.

Todos los contratos de trabajo se deberán formalizar, preferentemente por escrito, haciendo constar, entre otros, convenio de aplicación, la jornada laboral, la remuneración total, el grupo profesional al cual pertenece. La empresa debe informar al personal con contratos temporales, sobre la existencia de lugares de trabajo vacantes, con el fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a lugares permanentes que los otros trabajadores y trabajadoras.

El personal empleado en las empresas a que hace referencia este Convenio podrá ser contrato bajo cualquiera de las modalidades legalmente establecidas, sin perjuicio de las peculiaridades contenidas en este capítulo. El contrato por circunstancias de la producción se podrá ampliar por una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

En el caso de finalización de contrato o de baja voluntaria se establece un preaviso tanto por parte de la empresa como por la persona trabajadora de 15 días para el personal fijo y 7 días para el personal temporal.

La duración del período de prueba sólo se podrá hacer en el primer contrato y no podrá ser superior a seis meses, si posteriormente se hacen más contratos, no habrá período de prueba si es del mismo grupo profesional o de tareas análogas, en el caso del personal adscrito al grupo 1 del artículo 18; tres meses en el caso de los adscritos a los grupos 2 y 3; dos meses en los de los grupos 4 y 5, y tres semanas en los del resto de grupos.

Artículo 11

Personal fijo

Es el contratado por prestar sus servicios con carácter indefinido, una vez superado el período de prueba.

Durante el período de prueba, las partes están obligadas a desarrollar los trabajos propios de la categoría profesional del trabajador adscrita y mientras dure cualquiera de ellas pueda dar por rescindido el contrato sin haber de dar ningún tipo de explicación, preaviso o indemnización a la otra.

Artículo 12

Personal fijo discontinuo

1. Es el contrato para la realización de trabajos intermitentes o periódicos (cíclicos), tanto para la actividad de temporada o campaña como otros trabajos y actividades normales y permanentes de la empresa que no exijan la prestación de servicios todos los días laborables del año y que no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Para favorecer la contratación estable para las actividades en el campo, las partes firmantes de este Convenio se proponen extender la contratación fija-discontinua.

Las peculiaridades de bona parte del trabajo en el campo, el cual se desarrolla en ciclos y campañas, algunas de ellas reducidas en el tiempo, hacen necesario que se definan los períodos y tiempos de estos ciclos y campañas.

Se entenderá como trabajos de campaña, entre de otras, los que se realicen en períodos de cosecha, poda o aclarado. Los ciclos y campañas que se definan, entre otros, son los siguientes:

- 1.- Fruta dulce.
- 2.- Viña.

3.- Oliva.

4.- Cítricos.

5.- Frutos secos.

6.- Huerta.

7.- Flor y planta.

En el supuesto que las partes observasen la falta de un ciclo o campaña, por acuerdo de la Comisión paritaria, se incorporaría a la relación.

Accederá a la consideración de fijo-discontinuo aquella persona trabajadora que sea contratado por el mismo empresario para hacer cuatro actividades (bien ciclos o campañas) de una duración mínima ininterrumpida de veintiocho días en el plazo de dos años. Al tercer año de actividad accederá a la contratación fija discontinua.

La formalización de la contratación se hará en el Servicio Público de Ocupación que corresponda.

Al tratarse de contratación fija por períodos anuales que se establecen en este Convenio, la contratación fija-discontinua es indefinida. Además, una vez adquirida la consideración de fija discontinua, se considerará que ya están cumplidos los períodos de prueba exigidos.

La contratación fija discontinua se hará en los términos que contempla el Convenio colectivo, de jornada, salarios y demás mejoras sociales.

Al menos un mes y medio antes del inicio de cada una de las campañas o ciclos, el empresario comunicará al trabajador o trabajadora y a la oficina de ocupación el inicio de la actividad. Las personas trabajadoras serán llamadas por estricto orden de antigüedad de participación en campañas o ciclos anteriores.

Las personas trabajadoras confirmarán en el plazo de quince días después de la comunicación la aceptación o no de la oferta de contratación, si no lo hiciese se entenderá que desista de la contratación.

En el supuesto que la persona trabajadora no hubiese dejado referencia domiciliaria o no hubiese hecho la modificación, si fuese el caso, será él quien comunicará con un mes de antelación de la fecha de inicio su disposición a participar en la campaña o ciclo, de no hacerlo se entenderá que desista de la contratación. Excepto, por causas de fuerza mayor, si no hubiese incorporación el día de inicio o con preaviso justificado a los tres días de la fecha establecida por el inicio, se considerará que se desiste de la incorporación a la campaña.

Orden de llamada

a) Las personas en posesión de un contrato fijo discontinuo serán llamadas por riguroso orden de antigüedad, según la actividad de la empresa. Si la estructura y tamaño de la empresa así lo aconsejan, esta podrá crear las secciones que considere necesarias, así como confeccionar una lista para cada sección para la llamada.

b) Si la llamada se efectuase mediante la oportuna comunicación que debe practicarse de forma fehaciente y con, al menos 7 días de antelación a la fecha prevista para su incorporación al trabajo.

c) Al comienzo de cada campaña, la empresa está obligada a confeccionar y publicar el censo de fijos discontinuos por secciones, librando una copia al Comité de empresa. Exponiéndolo en los tablones de anuncios durante un plazo no menor a 30 días, para el conocimiento del personal.

d) En caso de incumplimiento de la llamada, excepto los supuestos previstos en los números 6 y 7 de este Acuerdo la persona trabajadora puede reclamar en procedimiento por despido ante la jurisdicción competente, iniciando el plazo para esto desde el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

e) La persona trabajadora que haya sido llamado de acuerdo con lo que dispone el apartado anterior y no se incorpore a la empresa en el momento fijado para esta finalidad perderá la condición de fijo discontinuo, asimilando tal circunstancia a la baja voluntaria en la empresa.

f) No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamada derivada de la falta de volumen de actividad necesaria para ser cubierto para la totalidad de las personas fijas discontinuas. Esta situación dará lugar a la continuidad en la suspensión del contrato siempre que no se incorporen fijos discontinuos que ostenten un número inferior de la orden de llamada de acuerdo al censo elaborado a tales efectos.

g) La empresa cuando no reprenda la actividad al inicio de la temporada o la suspenda durante la misma por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de la fuerza mayor, estará obligada a solicitar autorización de la autoridad laboral, a la cual cosa la empresa deberá iniciar los procedimientos

CVE-DOGC-B-21355007-2021

establecidos en los artículos 47 o 51 del ET, según corresponda.

h) La falta de incorporación a la llamada no supondrá la pérdida del turno en el orden que la persona tenga en el censo correspondiente, cuando esta se encuentre en situación de incapacidad temporal, en el período de descanso por maternidad, adopción o acogida, excedencia, licencia o aquellas otras justificadas y estas causas estén debidamente acreditadas. Una vez producida la incorporación, quedará reprimida la relación laboral.

i) Los fijos discontinuos cesaran, de conformidad con las necesidades de la empresa, por orden inverso al de la incorporación. Este cese será comunicado de forma escrita a la persona.

j) Las empresas han de facilitar a cada persona a la finalización de cada período de prestación de servicio un certificado acreditativo de los días efectivamente trabajados durante el mismo.

k) Los fijos discontinuos, en igualdad de condiciones, tendrán derecho preferente por orden de antigüedad a ocupar las vacantes del personal fijo de carácter continuo que se produzcan en el respectivo grupo o especialidad.

l) Los fijos discontinuos tendrán preferencia a ocupar puestos de trabajo en la empresa de carácter eventual, fuera de campaña, siempre que por sus conocimientos y especialización puedan asumirlos. La llamada se efectuará por antigüedad en su correspondiente censo, teniendo en cuenta los requisitos especificados anteriormente.

ll) Las estipulaciones anteriores serán de aplicación a todas las personas fijas discontinuas de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en la misma o de la forma de adquisición de la condición de fijo discontinuo.

Artículo 13

Jubilación parcial y contrato de relevo

En aquellas empresas en que se produzcan las circunstancias que posibiliten el contrato de relevo, se puede proceder a la realización del mismo siempre que haya mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

El mencionado contrato de relevo se regirá cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo que dispone la legislación vigente. Ello no obstante, mediante mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora jubilada puede pactar la acumulación del tiempo de trabajo de esta última en una determinada época del año. De conformidad con el artículo 12.7, letra d, del Estatuto de los trabajadores, el lugar de trabajo de la persona trabajadora relevista podrá ser el mismo de la persona trabajadora substituida. En todo caso, debe haber una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos que prevé el artículo 215.2 e) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 8/2015.

Artículo 14

Personal interino

Es el que se contrata de forma temporal para substituir a un trabajador o trabajadora fijo durante ausencias como la incapacidad temporal por enfermedad o accidente, licencias, excedencias o maternidad.

Artículo 15

Personal temporero

Tienen esta consideración las personas contratadas por un mismo empresario/a para una o varias tareas agrarias o períodos de tiempo previamente determinados. Se presumirá que los contratos realizados al amparo de este artículo tienen carácter eventual y se habrán de dar de alta el primer día de trabajo.

Su período de prueba no tendrá una duración superior a les tres semanas, independientemente de la categoría profesional.

Artículo 16

Personal en prácticas

CVE-DOGC-B-21355007-2021

Las personas contratadas que están en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o título oficialmente reconocido como equivalente, dentro de los cinco años siguientes a la finalización de los correspondientes estudios, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador o trabajadora con diversidad funcional. El puesto de trabajo así ocupado deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados y preparación.

La duración de esta modalidad contractual podrá ser de entre 6 y 18 meses.

El período de prueba no podrá durar más de un mes para los contratados en prácticas con título de grado medio o equivalente, ni de dos meses para los contratos celebrados con trabajadores o trabajadoras que estén en posesión de un título de grado superior o equivalente.

Si inicialmente se hubiese realizado el contrato por una duración inferior a la máxima permitida, se podrán realizar un máximo de 2 prorrogas adicionales, siempre teniendo en cuenta que la suma del período inicial del contrato, más los períodos de prorrogas celebradas, no excediesen el límite de 18 meses, en una o varias empresas.

Capítulo 4

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 17

Clasificación profesional

1. La clasificación profesional tiene un carácter meramente enunciativo y las empresas no estarán obligadas a cubrir todos y cada uno de los grupos que conforman la clasificación funcional dentro de su estructura organizativa.
2. Los diferentes trabajos y funciones que se definen en los diversos grupos que componen la clasificación profesional son meramente enunciativos. El grupo a que pertenezca cada trabajador o trabajadora determinará sus funciones habituales en la empresa. Ello sin perjuicio, ningún trabajador y trabajadora podrá negarse a efectuar ningún tipo de tarea que le sea encomendada por la dirección de la empresa o sus representantes, aunque no sea propia de su grupo profesional.

La movilidad funcional en la empresa se realiza de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales necesarias para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La movilidad funcional para ejercer funciones, tanto superiores como inferiores, que no corresponden al grupo profesional sólo es posible si hay, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para atenderlas. El empresario debe comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En caso de que se encarguen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años, la persona trabajadora puede reclamar el ascenso si a ello no se opone lo que dispone el Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones que la persona ejerce de acuerdo con las reglas en materia de ascensos aplicables a la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones son acumulables. Contra la negativa de la empresa, y con el informe previo del Comité o, si procede, de los Delegados de personal, la persona trabajadora puede reclamar ante la Jurisdicción Social. Mediante la negociación colectiva se pueden establecer períodos diferentes de los indicados en este artículo al efecto de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tiene derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente ejerza, excepto en los casos de funciones inferiores, en que mantiene la retribución de origen. No se puede invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevinida o la falta de adaptación en los supuestos de ejercicio de funciones diferentes de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones diferentes de las pactadas no incluidas en los supuestos que prevé este artículo requiere el acuerdo de las partes o, si no hay, someterse a las reglas previstas por las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que con esta finalidad se hayan establecido en el Convenio colectivo.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

3. El encuadramiento de los trabajadores y trabajadoras en el respectivo grupo profesional y área funcional se realizará teniendo presentes los factores siguientes:

- a) Conocimiento y experiencia: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de los conocimientos y las experiencias mencionadas.
- b) Iniciativa: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desarrollo de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para la valoración del cual se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las cuales se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para la valoración de la cual se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores enumerados anteriormente en la tarea o el lugar encomendado.

4. Las áreas funcionales se clasifican como sigue a continuación:

- Área técnica: Se incluyen en este grupo aquellos trabajadores o trabajadoras que en el ejercicio de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o diversos sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de iniciativa, autonomía y responsabilidad. Así como los trabajadores o trabajadoras que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, integren, coordinen y supervisen la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.
- Área de administración: Se incluyen aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen funciones de carácter burocrático, administrativo y tareas específicas de oficina.
- Área comercial: Se incluyen aquellos trabajadores y trabajadoras que, por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de carácter comercial.
- Área de producción: Se incluyen aquellos trabajadores y trabajadoras que por sus conocimientos y/o experiencias realicen tareas generales relacionadas con oficios clásicos, con la conducción de maquinaria, así como operaciones realizadas con cierta autonomía que exigen habitualmente alguna iniciativa, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores o trabajadoras y siguiendo un método de trabajo preciso según instrucciones específicas, con un grado de dependencia jerárquica y funcional total.

También se incluyen aquellos trabajadores y trabajadoras que realicen operaciones siguiendo un método de trabajo preciso, con instrucciones específicas, con dependencia jerárquica y funcional total. No es necesaria una formación específica, ya que solo se requieren conocimientos elementales.

Artículo 18

Grupos profesionales

Dependiendo de sus funciones, los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1

Incluye al personal que en posesión de un título superior, cumplen funciones o realicen trabajos adecuados a su preparación profesional, en virtud del contrato de trabajo concertado por razón de su título y con plena responsabilidad ante la Dirección de la empresa.

Grupo profesional 2

CVE-DOGC-B-21355007-2021

Incluye al personal que en posesión de un título de grado medio, trabajan a las órdenes del personal de grado superior o de la dirección que desarrollen funciones o trabajos propios de su categoría, según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada puesto de trabajo.

Se equipara al técnico especialista agropecuario, siendo sus funciones y responsabilidades las de estudiar toda clase de proyectos, desarrollar todos los trabajos que sean necesarios realizar y preparar los datos necesarios para la organización del trabajo de las otras categorías.

Grupo profesional 3

Cargo de la empresa que, bajo la dependencia directa de la dirección, gerencia o administración, asume el mando o responsabilidad del área administrativa o la de producción teniendo a su cargo de manera personal y directa la vigilancia i dirección de las diferentes tareas que se realicen en la empresa. Tienen la responsabilidad de orientar, distribuir y dar unidad al trabajo personal, así como el control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimiento del personal.

Grupo profesional 4

Incluye al personal que tienen dominio del oficio en el área funcional de la empresa a la que están destinados, realizando las tareas encargadas con iniciativa y asumiendo la suya con plena responsabilidad. Así como el que disponen de los conocimientos prácticos y titulación necesarios para prestar servicios administrativos, de venta, de conducción de maquinaria agrícola o de vehículos teniendo a su cargo su cuidado y conservación. Comprende también al colectivo que en posesión de un oficio clásico de la industria o de los servicios, son contratados para prestar habitualmente trabajos en tareas propias de su profesión, que tengan el carácter de complementarios o auxiliares de las tareas básicas constitutivas de la explotación agropecuaria.

Asimismo, se incluyen aquellos operarios de las comunidades de regantes que realicen funciones de telecontrol, de vigilancia de las tareas de riego, de mantenimiento de los canales y acequias o tareas similares, del seguimiento, conducción y canalización del agua.

Realizando las tareas siguientes o similares:

De carácter administrativo como cajero de cobro y pagos sin firma; plantear, subscribir y extender facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; realizar estadísticas; efectuar asientos contables; redactar correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de simple trámite; verificar las liquidaciones y cálculos de nóminas y liquidaciones a la Seguridad Social; y otras tareas administrativas análogas.

De prestar servicio con un tractor o con maquinaria agrícola que se utilice en la explotación o almacén, teniendo a su cargo su cuidado y conservación, con conocimientos prácticos y titulación necesarios.

De prestar trabajos en tareas propias de un oficio clásico de la industria o de los servicios (como tareas de albañil, carpintero, mecánico, conductor, etc.) que tengan carácter de complementarias o auxiliares de los trabajos básicos constitutivos de la explotación agropecuaria.

Grupo profesional 5

Incluye al personal que mediante una práctica continuada, realizan tareas para las cuales son necesarios conocimientos y preparación calificados como propios de tareas específicas bajo supervisión.

Realizando las tareas siguientes o similares:

De carácter administrativo como las de trabajos elementales de oficina, de administración y archivo, mecanografía, atención telefónica.

De guardar, guiar y pastar los animales al aire libre.

De cortar o quitar las ramas superfluas de los árboles.

De realizar los tratamientos fitosanitarios con maquinaria básica y/o manual, como la de sulfatar.

Traslado ocasional de maquinaria.

Preparación, utilización y limpieza de instrumentos y material de laboratorio.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

Aplicación de los procedimientos de recogida y tratamiento de datos, aplicación de técnicas y análisis simples.

Utilización de aparatos, instrumentos y reactivos para la verificación de la calidad de los materiales y productos, siempre bajo supervisión de un superior.

De envasar, etiquetar, preparar pedidos, seleccionar fruta.

De vigilancia y mantenimiento básico de una o varias fincas.

De vigilancia y limpieza de las dependencias, de la comida de los trabajadores y del cuidado y alimentación del ganado, cuando las dimensiones de la explotación no precisen de personal dedicado exclusivamente a cualquiera de estas atenciones disponiendo de vivienda en la finca o en la explotación para él y personas de la su familia, si tuviese.

Grupo profesional 6

Incluye al personal mayor de 18 años que ejecutan trabajos para los que no se requiere ninguna preparación previa ni conocimientos específicos. Prestan servicios que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención. Básicamente se dedican a tareas manuales.

En aquellas empresas que hacen venta directa de sus productos realizarán las tareas propias de este grupo dentro de su jornada laboral.

Grupo Profesional 7

El personal menor de 18 años que desarrollen funciones similares a las del grupo 6 o que trabajen en tareas administrativas básicas, con el fin de iniciarse en las funciones peculiares de estas.

Capítulo 5

Condiciones generales de trabajo

Artículo 19

Jornada laboral

La jornada laboral efectiva será de 40 horas semanales equivalentes en cómputo anual a un máximo de 1.796 horas.

En las empresas de actividad continuada que se proponga una distribución irregular en el cómputo anual de la jornada, se hará siempre de común acuerdo entre la empresa y trabajadores/as y/o sus representantes, en caso de no haber acuerdo se remitirá a la Comisión paritaria. En ningún caso esta distribución superará las dos horas de más al día en un máximo de sesenta días anuales en los períodos de máxima producción a cada empresa. Esta distribución se regularizará cuatrimestralmente, favoreciendo que aquellas horas de más se puedan hacer en días enteros.

El personal tiene derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada laboral para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, la familiar y la laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que lleguen con la empresa.

Entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito de cada explotación se distribuirá el horario, procurando que quede libre toda la jornada del sábado, siempre que esto sea factible.

En las campañas de recolección y similares se podrá trabajar todos los días de la semana, y respecto a los descansos entre jornadas o como y cuando se compensará este, el descanso semanal y las fiestas, se estará a lo que establece el artículo 5 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 20

Vacaciones anuales

Todo el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de treinta días naturales consecutivos, retribuidos en razón de su salario real.

El período de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario, Comité de empresa, delegados/das de personal o los propios trabajadores y trabajadoras, cuando no hayan estos representantes. Este período será acordado dentro de los tres primeros meses del año.

La situación de incapacidad temporal (IT) con origen anterior al inicio del período de vacaciones establecido para cada uno de los trabajadores y trabajadoras, o producida durante su disfrute, dará derecho a señalar un nuevo período a partir de la fecha de alta, aunque durante la IT se haya agotado el año natural en el cual se han generado las vacaciones y se tengan que hacer el año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o en la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento o cuidado de menor estas se disfrutarán en fecha distinta a la de la incapacidad o suspensión, aunque haya finalizado el año natural.

En el caso que algún festivo oficial intersemanal coincidiese con el período de vacaciones, el trabajador o trabajadora lo disfrutará en otra época del año, fijada de común acuerdo por las partes.

Artículo 21

Suspensión de la jornada por causa de fuerza mayor

Si, por causa de fuerza mayor, tuviese que ser suspendida la jornada laboral, los trabajadores y las trabajadoras, recibirán el salario completo, debiéndose de quedar en la empresa durante toda la jornada laboral para efectuar los trabajos que se les encarguen. En este caso a los trabajadores temporeros se les abonará el salario de las horas trabajadas hasta aquel momento y se compensará las restantes al 20% del su valor.

Artículo 22

Distancias

La jornada laboral comienza en el lugar de trabajo para a les tareas exclusivamente laborales o en el lugar de reunión, si fuese necesario aparear animales o utilizar maquinaria, aparejos o accesorios y se entiende que acaba en el lugar donde haya comenzado, sin que tenga esta jornada reducción de ningún tipo por el camino a recorrer en las fincas situadas a dos o menos kilómetros de la población.

La distancia a contar desde la población hasta el lugar de trabajo se computa a partir de donde acaba el casco urbano, según las ordenanzas municipales para el servicio público de taxis. Si la distancia a recorrer fuese de más de dos kilómetros desde el mencionado límite, las empresas abonarán a partir del indicado exceso una indemnización recogida en el artículo 37 del Convenio. En el supuesto de jornada partida será de dos idas y dos vueltas.

No procederá esta indemnización en ninguno de estos supuestos:

- a) Si la casa o alojamiento tiene las debidas condiciones de higiene, está dentro de la finca y a menos de dos kilómetros del corte o lindar y puedan pernoctar el personal.
- b) Si las empresas faciliten al personal medios automecánicos de locomoción adecuados.

Artículo 23

Permisos remunerados

Las empresas concederán permisos remunerados en los siguientes casos:

El trabajador o la trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente

CVE-DOGC-B-21355007-2021

- a) Veinte días naturales, iniciándolos en días laborables, en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Se entiende que no generará un nuevo derecho una nueva situación de pareja de hecho o matrimonio, cuando se trate de la misma pareja.
- b) Tres días laborables por el nacimiento de hijos o hijas. Cuatro días laborables por muerte, accidente o dolencia grave, hospitalización o intervención quirúrgica, que requiera reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador o trabajadora tuviera que realizar un desplazamiento fuera de los límites del ámbito de Cataluña, el permiso será de cinco días.
- c) Dos días laborables por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal (por ejemplo, visita médica, renovación del DNI, pasaporte, licencia de conducir, citaciones judiciales, permisos de residencia, etc.) Cuando una norma legal fije un periodo determinado, se estará al que aquella disponga en cuanto a la duración de la ausencia y su compensación económica.
- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogida, para la asistencia a las sesiones de información y preparación preceptivas y para la realización de los informes psicológicos y sociales preceptivos previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- f) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a ausentarse del trabajo una hora diaria mientras dure el hecho causante. Aun así, tendrán derecho a una reducción de jornada hasta un máximo de dos horas con disminución proporcional del salario.
- g) Par visitas médicas: El personal tendrá derecho a un máximo de 8 horas anuales de permiso retribuido para acudir, por el tiempo indispensable, a visitas médicas para acompañar a familiares de 1º grado a sus respectivas visitas médicas. Para disfrutar de este permiso habrá que solicitarse con la máxima antelación posible y será necesaria la aportación posterior de un justificante.
- h) Para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

En los casos de hospitalización la licencia podrá ser disfrutada con posterioridad, pero siempre que en aquel momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, pudiendo disfrutarse en este último caso, a elección del trabajador o trabajadora, en días sucesivos o no y siempre que haya el suficiente preaviso. En todos los supuestos previstos en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como las parejas de hecho que acrediten su situación según establece la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del Código civil de Cataluña.

Artículo 24

Permisos sin sueldo

En casos justificados, y siempre que con esto no se perjudique la viabilidad de la explotación agraria, las empresas concederán a los trabajadores permisos sin remuneración, si los solicitan con antelación.

Si el trabajador o trabajadora reúne los requisitos del apartado anterior, se le concederá el permiso sin remuneración por el tiempo indispensable para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional.

Artículo 25

Excedencias voluntarias

1.- Las empresas concederán al personal con una antigüedad mínima de un año a su servicio, excedencias voluntarias por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Para obtenerla el trabajador o trabajadora deberá solicitarlo por escrito, con especificación de los motivos; su concesión por parte de la empresa será obligatoria salvo que se solicite para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la empresa de origen. Será potestativa su concesión si no hubiesen transcurrido cuatro años, al menos, desde la última excedencia disfrutada por el trabajador o por la trabajadora.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

Durante el período de excedencia, incluso habiendo sido solicitada y concedida por un plazo superior a seis meses, transcurridos estos el trabajador o trabajadora podrá renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de comunicar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al lugar de trabajo que ocupaba en el momento de pedir la mencionada excedencia.

La petición de reingreso deberá de ser formulada dentro del período de excedencia. En caso de que algún trabajador o trabajadora en situación de excedencia no solicite el reingreso en las condiciones mencionadas se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia será potestativo por parte de la empresa ampliarla a solicitud del trabajador o trabajadora.

En la excedencia voluntaria regulada en este artículo, la duración máxima de la obligación de la empresa para reincorporar al trabajador o trabajadora al lugar de trabajo que ocupaba al solicitarla será de dos años cuando el período de excedencia se utilice para trabajar por cuenta ajena.

Por cuidado de hijos, hijas o familiares.

2.- A un período no superior a tres años para el cuidado de cada hijo o hija, tanto si lo son por naturaleza como por adopción, o, en el supuesto de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, que se cuenta desde la fecha de nacimiento o, si es el caso, de la resolución judicial o administrativa.

3.- A un período de un máximo de dos años para atender un familiar, hasta al segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desarrolle ninguna actividad retribuida.

El período de excedencia en los dos últimos supuestos puede disfrutarse de forma fraccionada en un o más períodos y es computable como antigüedad. El personal tiene derecho, durante este período, a la asistencia a cursos de formación profesional, a la participación de los cuales ha de ser convocado por la empresa, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante dos años tiene derecho a la reserva de su lugar de trabajo. Transcurrido este plazo, la reserva queda referida a un lugar de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

La excedencia para el cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores y las trabajadoras. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa puede limitar el derecho simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

Cuando un nuevo sujeto causante da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de esta excedencia pone fin a la que se esté disfrutando, si es el caso.

Artículo 26

Incapacidad temporal

1. En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común acreditada mediante la pertinente baja médica expedida por el facultativo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, los primeros 15 días un complemento consistente en el 75% del salario real (se entenderá como salario real la media de los tres últimos salarios percibidos en la empresa o en su defecto de los 2 últimos o el último salario percibido anteriormente a la baja). Esto no será de aplicación cuando la baja coincida en los primeros 15 días de contrato, para los cuales se estará en lo que establezca la ley.

2. Si la causa de la incapacidad deriva de intervención quirúrgica ambulatoria o de hospitalización o esta se produce en su transcurso, durante los 120 primeros días de hospitalización la empresa abonará la diferencia existente entre lo abonado por la Entidad Gestora y el 100% del salario real del trabajador o de la trabajadora.

3. En caso de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia existente entre el abonado por la entidad gestora y el 100% del salario real.

Artículo 27

Ropa de trabajo

Las empresas facilitarán al personal ropa de trabajo adecuada, en la proporción de un equipo de verano y otro de invierno para cada anualidad. Así mismo, esta ropa será substituida antes del tiempo previsto en caso de su deterioro y previa su devolución a la Dirección de la empresa.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

El personal que realice tareas en lugares húmedos, de riego, tratamientos fitosanitarios y similares, tendrá a su disposición ropa de protección adecuada.

Artículo 28

Afiliación a la Seguridad Social

Las empresas exigirán a sus trabajadores y trabajadoras estar debidamente afiliados al Sistema Especial Agrario, colaborando, si fuese necesario, para que estos trámites administrativos se lleven a cabo. En cualquier momento de la relación laboral la empresa podrá requerir al trabajador que acredite documentalmente estar al corriente de pago de la Seguridad Social. Así mismo el trabajador o trabajadora podrá requerir al empresario o a la empresaria que acredite documentalmente estar al corriente de pago de la Seguridad Social mediante la presentación de los boletines de cotización.

Capítulo 6

Condiciones económicas

Artículo 29

Retribuciones

Se establece con carácter general mínimo los salarios que constan en la tabla que figura al Anexo 1 y Anexo 2 de este Convenio, tanto para el personal fijo como para el temporero, que es el resultando de adecuar las tablas salariales al Salario Mínimo Interprofesional.

Para el año 2019 este se ha adecuado según lo establecido en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2019.

Para el año 2020 este se ha adecuado según lo establecido en el Real Decreto 231/2020, de 4 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el 2020.

Para la aplicación en cómputo anual del salario mínimo interprofesional se tendrá en cuenta las reglas sobre compensación que se establecen en los artículos 2 y 3 de los respectivos Reales Decretos.

Artículo 30

Gratificaciones extraordinarias

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá cada año una gratificación extraordinaria, denominada de verano y pagadera el 30 de junio, y otra, denominada de Navidad y pagadera el 20 de diciembre.

El período de devengo de la gratificación de verano será del 1 de julio al 30 de junio y el de la gratificación de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre.

El importe de cada una de ellas será de 30 días de salario base de Convenio. El personal que ingresen o cesen durante el año, tendrán derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 31

Gratificación de beneficios

Durante el mes de marzo de cada año, la empresa hará efectiva al su personal una paga extraordinaria denominada de beneficios, el importe de la cual figura en la tabla del Anexo 1.

El período de devengo de esta paga extraordinaria será del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

El personal que ingrese o cese durante el año, tendrá así mismo derecho a percibir esta gratificación

extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 32

Horas extraordinarias

Para favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias.

En todo caso, las horas extraordinarias a realizar serán las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes, en caso de riesgo de pérdida de materias primas, así como en los supuestos de trabajos no aplazables o de perentoria ejecución, por circunstancias climatológicas o por tratarse de frutos perecederos.

Se consideran como horas extraordinarias las que excedan de las legalmente establecidas en el cómputo semanal como norma general. Su importe figura también en la tabla del anexo 1 de este Convenio.

Las horas que sobrepasen del cómputo semanal o anual, previsto en el artículo 19, serán consideradas como extraordinarias, pudiéndose optar de común acuerdo entre las partes, por su compensación en días de descanso, a razón de 1 h 45 minutos de descanso por cada hora extra.

Artículo 33

Seguro de muerte o invalidez por accidente de trabajo

Las empresas afectadas por el ámbito de este Convenio suscribirán para su personal una póliza de seguro por muerte o invalidez por accidente de trabajo o enfermedad profesional con la cantidad de cobertura de 20.000 euros.

Los y las beneficiarios/as de la póliza serán designados por cada trabajador y por cada trabajadora.

Artículo 34

Aumento por años de servicio

En concepto de antigüedad, todo el personal fijo percibirá a la finalización de un trienio desde la fecha del comienzo de la prestación de sus servicios, el importe de cinco días del salario de su grupo profesional, en vigor en el momento del devengo y tres días más por cada año desde el mencionado trienio hasta cumplir los 20 años de servicio en la empresa. Su abono se efectuará dentro del primer trimestre del año natural vencido.

Las empresas podrán fraccionar la antigüedad a lo largo de los doce meses del año y las tres gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto que en años anteriores un trabajador o trabajadora determinado hubiese tenido derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cantidades superiores a la que le pueda corresponder por aplicación de la nueva tabla de antigüedades, le será respetada, como garantía ad personam, la mayor cantidad percibida anteriormente.

Artículo 35

Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos

Aquellos trabajos que sean declarados como excepcionalmente penosos, tóxicos y/o peligrosos por el organismo competente y en la medida en que estas condiciones no puedan ser eliminadas, serán retribuidos con un incremento del 20% del salario de Convenio.

Artículo 36

Plus de nocturnidad

El personal que preste servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirá un plus consistente en el 30% del

salario base.

Artículo 37

Dietas

El personal que salga de su residencia habitual por necesidades propias del servicio tendrá derecho a percibir dietas, en la siguiente cuantía:

Desayuno: 5.00 €

Almuerzo: 12.00 €.

Cena: 12.00 €

Dormir: 35.00 €

Kilometraje coche propio: 0.20 € km

Artículo 38

Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas

Las condiciones económicas pactadas, consideradas en su conjunto, son compensables con las que anteriormente hubiese por la aplicación de disposiciones legales, pactadas en Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo.

Sólo tendrán eficacia en el futuro las condiciones económicas que se establezcan por disposición legal si, globalmente consideradas en el cómputo anual, superen a las establecidas en este Convenio, considerándose, en este caso, absorbibles por las condiciones pactadas.

Las condiciones personales actualmente existentes que, en su conjunto, excediesen de las pactadas en este Convenio se mantendrán estrictamente ad personam.

Artículo 39

Condiciones de alojamiento y manutención y del personal interno, eventual y de temporada

El nacimiento de este derecho es para aquellos trabajadores o trabajadoras cuyo domicilio habitual esté a más de 75 Km. del trabajo.

1.- Condiciones de idoneidad de los alojamientos colectivos

Los edificios a construir o rehabilitar deben cumplir las siguientes condiciones para asegurar la habitabilidad:

a) Cumplimiento de las condiciones de habitabilidad e higiene de los alojamientos en los términos siguientes:

Agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos.

Aislamiento de establos, cuadras y vertederos.

Paredes cubiertas de azulejos, cal o cemento y el suelo con azulejos de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza.

En caso de haber personas de diferente sexo, habrá dormitorios y servicios separados absolutamente independientes los unos de los otros.

b) Acomodación máxima de 4 personas por dormitorio. Los dormitorios dispondrán de un mínimo de superficie de 5 m² por cada cama (o litera) y de 5 m³ de volumen por usuario. Las alturas serán de un mínimo de 2,5 m. En ningún caso se accederá a los dormitorios desde la cocina o desde los servicios higiénicos. Estos últimos supuestos se podrán resolver mediante un sistema de candado o distribuidor con doble puerta.

c) Los servicios higiénicos deberán disponer, como mínimo, de un inodoro, una ducha y un lavabo por cada 4 personas o fracción. En ningún caso se accederá al comedor desde los servicios higiénicos. Sistema de cancela o distribuidor con doble puerta entre el váter y el comedor.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

- d) Les dimensiones de la cocina deben permitir, como mínimo, los elementos siguientes (por cada 8 personas): un fregadero con doble desagüe, un fogón de cuatro fuegos y un tablero de trabajo de 2 m.
- e) Instalación de agua caliente en los lavabos, duchas y cocina.
- f) Los desagües de las zonas de agua tendrán un dispositivo sifónico y, si en su entorno hay una red pública de cloacas le deben conectar; en ningún caso se verterán en el medio exterior si no se depuran previamente.
- g) Cumplimiento de la Norma reglamentaria de la edificación. Condiciones de protección contra incendios. NBE-CPI 96.
- h) Cumplimiento de la Norma reglamentaria de edificación. Aislamiento térmico. NRE-AT 87.
- i) Cumplimiento del Reglamento electrotécnico de baja tensión y de las instrucciones técnicas complementarias.
- j) Cumplimiento del Decreto 135/1995, de 24 de marzo, de despliegue de la Ley 20/1991, de 25 de noviembre, de promoción de la accesibilidad y de supresión de barreras arquitectónicas, y de aprobación del Código de accesibilidad.
- k) Garantía de acceso inmediato a la refrigeración de los alimentos desde el comedor.
- l) Suministro e instalación, si es conveniente, de pararrayos.
- m) Facilidad de acceso a un teléfono o similar desde el asentamiento.
- n) Pavimentación del perímetro de los asentamientos hasta una anchura mínima de 80 cm. En el caso de edificios aislados y de nueva construcción, este perímetro se deberá cubrir con una cobertura rígida.
- o) Garantía de la recogida diaria de basuras. Cada módulo habitable dispondrá de aparatos de limpieza y de una zona destinada a lavadero y colgadores de ropa protegidos de vistas. En la zona de lavadero se instalarán las conexiones para las lavadoras automáticas a razón de una lavadora por cada 16 usuarios o fracción.
- p) Garantía de iluminación exterior suficiente sin provocar contaminación lumínica.
- q) Habilitación de una zona específica para enfermería con una cama por cada 30 usuarios o fracción. La enfermería deberá disponer de un lavabo, un inodoro y un botiquín de primeros auxilios, que contará con los materiales suficientes para poder atender los casos más corrientes.

En el caso que el empresario facilite el alojamiento, el derecho de uso del trabajador o la trabajadora se limitará a la duración del contrato, sólo ampliable a los tres días siguientes a la fecha de finalización de común acuerdo previa liquidación de salarios y mediación del delegado del sector. En el caso de no abandonar el alojamiento en el plazo señalado el empresario podrá descontar de las cantidades pendientes de abono un día de salario por cada día de incumplimiento, con un máximo de 7 días.

Dadas las especiales circunstancias que concurren en el personal referido como mozo, este se regirá por las mismas normas que el personal fijo, si bien su retribución se verá disminuida en un 15% en concepto de manutención y en otro 10% por alojamiento, según proceda, en aquellos casos en que las empresas así lo faciliten; respetando siempre la cuantía mínima del salario mínimo interprofesional vigente.

En estos supuestos, se observarán las condiciones de habitabilidad e higiene que deben reunir las viviendas, como agua, luz y ventilación directa, servicios de cocina e higiénicos; estarán aisladas de establos, cuadras y vertederos, sus paredes estarán cubiertas de azulejos, cal o cemento y el suelo con baldosas de cerámica o material sólido, susceptibles de limpieza.

Idénticos mínimos deberán reunir los dormitorios de los trabajadores y trabajadoras eventuales y temporeros cuando sean ofrecidos por los empleadores o empleadoras como complemento o formando parte de su salario. En caso de haber personas de diferente sexo, habrá dormitorios y servicios separados absolutamente independientes unos de los otros.

Se respetarán los usos y costumbres aplicados con anterioridad a la firma de este Convenio en las diferentes comarcas y sus campañas.

Artículo 40

Referencia a la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y la ley de igualdad

1. Reducción de jornada

CVE-DOGC-B-21355007-2021

a) Los trabajadores y las trabajadoras, por lactancia de un hijo o hija menor de nueve meses, tienen derecho a una hora de ausencia del trabajo, que pueden dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora o el trabajador por voluntad propia, puede sustituirlo por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en 15 días laborables.

Este permiso pueden disfrutarlo indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

b) Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años o una persona con discapacidad que no desarrolle una actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de esta jornada. Tiene el mismo derecho quién necesite encargarse de la cura directa de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o dolencia, no pueda valerse por sí mismo y que no ejerza actividad retribuida.

c) En los casos de nacimiento de hijos o hijas prematuras o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tienen derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del periodo a disfrutar del permiso de lactancia y de la reducción de jornada por nacimiento de criaturas prematuras y reducción por guarda legal corresponden al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora tienen que avisar a la empresa con quince días de antelación sobre la fecha que se reincorpora a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y la trabajadora o el trabajador, sobre la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, las tiene que resolver la jurisdicción competente mediante el procedimiento que establece el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva del puesto de trabajo

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menores de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor diferente de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que tendrán que disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cura previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En caso de muerte de la madre, con independencia que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad de la suspensión o, si procede, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto y sin que se descuente la parte de que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de muerte del hijo o hija, el periodo de suspensión no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar porque el otro progenitor disfrute de forma determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de que la madre no tenga derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan la actividad mencionada, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que habría correspondido a la madre, que es compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato tenga que permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión puede computarse a instancia de la madre, o, si la figura de la madre no está, del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y de aquellos otros en que el neonato necesite, por alguna

CVE-DOGC-B-21355007-2021

condición clínica, hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se amplía a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que se establezca reglamentariamente.

b) Por adopción o acogida, tanto preadoptivo como permanente o simple, de menores de seis años o de mayores de edad cuando se trata de menores diversidad funcional o que, por sus circunstancias y experiencias personales, o para provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes: la suspensión tiene una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables, en el supuesto de adopción o acogida múltiple, a dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a elección del trabajador o trabajadora, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuye a opción de las personas interesadas, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En la adopción o acogida preadoptiva permanente o simple, la duración no puede ser inferior en un año, aunque estos sean provisionales.

Tanto en los supuestos de parte como de adopción o acogida, la suspensión puede disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, una vez acordada entre la empresa y la trabajadora o el trabajador afectado, en los términos que se determinen reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o adoptada, el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción.

En los supuestos de diversidad funcional del hijo o de la hija o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tiene una duración adicional de dos semanas.

3. Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia de un menor de 9 meses

Si los resultados de la evaluación revelan un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia natural de las trabajadoras mencionadas, la empresa tiene que adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a este riesgo, mediante una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Estas medidas tienen que incluir, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo por turnos.

Si esta adaptación no es posible o si, a pesar de la adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y si esto se certifica y se informa en los términos previstos en el artículo 26.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, esta trabajadora tiene que pasar a desarrollar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, y la empresa tiene que determinar, una vez consultada con los representantes de los trabajadores, la relación de lugares exentos de riesgos a tal efecto, así como los lugares alternativos a aquellos.

El cambio de lugar o función se llevará a cabo conforme a las reglas y los criterios de la movilidad funcional. En el supuesto que, después de aplicar las reglas mencionadas, no exista ningún puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a un lugar no correspondiente en su grupo o categoría equivalente, si bien conserva el derecho al conjunto de retribuciones de su lugar de origen.

Si este cambio de lugar no resulta técnicamente u objetivamente posible, o si no puede exigirse razonablemente por motivos justificados, el contrato de trabajo puede suspenderse en los términos previstos en el artículo 45.1 e) del Estatuto de los trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 186 y 187 del Texto refundido de la ley general de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su lugar anterior o a otro de compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos son también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo o hija y si esto se certifica en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

La suspensión del contrato finaliza el día que se inicia la suspensión del contrato por maternidad biológica o cuando el lactante cumple nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparece la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su lugar anterior o a otro de compatible con su estado.

4. Cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor por cáncer o por cualquier otra dolencia grave.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

El progenitor, adoptador, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra dolencia grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por Convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los cuales esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generaran este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5. Despido

Cuando la decisión extintiva del empresario o la empresaria tenga como móvil algunas de las causas de discriminación que prohíbe la Constitución o la Ley o bien se haya producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador o de la trabajadora, la decisión extintiva es nula. La no concesión del preaviso no anula la extinción, si bien el empresario o empresaria, con independencia de los otros efectos que sean procedentes, está obligado a pagar los salarios correspondientes al periodo mencionado. La observancia posterior del empresario o empresaria de los requisitos incumplidos no constituye, en ningún caso, enmienda del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

La empresa no puede realizar despidos o extinciones de contrato en los supuestos siguientes:

1. Al personal durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento y cura del menor, adopción o acogida, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o por dolencias causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro del periodo mencionado.
2. A las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el punto anterior, y a los trabajadores o trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, o estén disfrutando, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los trabajadores. Y a las trabajadoras víctimas de violencia de género, por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones legalmente establecidos.
3. Al personal que después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento y cura del menor, adopción o acogida, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogida del hijo o hija.

Lo establecido en los párrafos anteriores se aplica salvo que se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos diferentes de los señalados.

Capítulo 7

Régimen disciplinario

Artículo 41

Faltas y sanciones de los trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de la empresa por los incumplimientos laborales en que puedan incurrir, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo.

Artículo 42

De las faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia y, si procede, reincidencia, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los siguientes artículos.

Artículo 43

Faltas leves

Se considerarán faltas leves los siguientes comportamientos:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en un mes no superiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, calificándose en este caso como falta grave.
2. El descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encargado, calificándose en este caso como falta grave.
3. Faltar un día al trabajo sin justificar, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, calificándose en este caso como falta grave.
4. El abandono injustificado del lugar de trabajo durante la jornada laboral, siempre que de este no se deriven consecuencias graves para la empresa, calificándose en este caso como falta grave.
5. No comunicar y/o aportar a la empresa con la mayor celeridad posible las ausencias justificadas al trabajo así como el documento que acredita la referida justificación.
6. No comunicar a la dirección de la empresa los cambios de domicilio o los datos relativos a la Seguridad Social que aquella haya de conocer, así como las modificaciones de los datos de los familiares a cargo que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales.
7. La inobservancia de las normas en materia de salud en el trabajo que no supongan riesgo grave para el propio trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas, calificándose en este caso como falta grave.
8. Pequeños descuidos en la conservación del material o maquinaria.
9. La utilización de aparatos reproductores o telefonía particular dentro de horas de trabajo, siempre que no exista autorización por escrito por parte de la empresa por su utilización.
10. Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 44

Faltas graves

Se consideran faltas graves los siguientes comportamientos:

1. Faltar al trabajo dos días en un período de un mes, sin causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio, calificándose en este caso como falta muy grave.
2. La simulación de una situación de incapacidad temporal para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
3. La desobediencia a los superiores en materia de trabajo, siempre que el orden no tenga carácter vejatorio para el trabajador ni suponga riesgo para la vida o salud del trabajador o trabajadora o de terceras personas. Si esta desobediencia fuese reiterada, implicase pérdida evidente para el trabajo o de esta se derivara perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores y trabajadoras, la falta será considerada muy grave.
4. La utilización de maquinaria, materiales o herramientas de trabajadores en cuestiones ajenas a este, excepto que se disponga de la oportuna autorización para ello.
5. Descuido importante en la conservación de los materiales o maquinaria, sin que de esta se deriven graves perjuicios por la empresa.
6. La inobservancia de las ordenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la medida en que suponen riesgo grave para el trabajador o terceras personas, así como negarse a

CVE-DOGC-B-21355007-2021

utilizar los medios de seguridad facilitados por la empresa. La reiteración en la negativa de utilización de medios de seguridad o en la inobservancia de las normas se considerará falta muy grave.

7. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de diferente naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo habido aviso o sanción.
8. Todas aquellas situaciones reflejadas en el artículo anterior como graves.

Artículo 45

Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves:

1. Faltar al trabajo tres o más días en un período de dos meses sin acreditar causa justificada.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente productos, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones o edificios de la empresa.
3. Los maltratos de palabra u obra y las faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
4. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave o perjudiquen gravemente a la empresa o a terceras personas.
5. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
6. El abandono injustificado del puesto de trabajo, especialmente en puesto de mando o responsabilidad o cuando esto ocasione evidentes perjuicios para la empresa o puedan llegar a ser causa de accidente para el trabajador o terceras personas.
7. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
8. Violar el secreto de documentos o datos reservados a la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos.
9. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo normal o pactado.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de diferente naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de tres meses desde la primera y hubiese estado advertido o sancionado.
11. Todas aquellas reflejadas en el artículo anterior como muy graves, por su especial incidencia.

Artículo 46

1. De las sanciones

La dirección de la empresa podrá sancionar las faltas laborales de los artículos anteriores cometidas por sus trabajadores y trabajadoras con las siguientes sanciones máximas:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal o escrita.

Suspensión de trabajo y sueldo hasta dos días.

b) Faltas graves:

Suspensión de ocupación y sueldo de tres a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de ocupación y sueldo de dieciséis a treinta días.

Despido.

Para la graduación y aplicación de estas sanciones se tendrán en cuenta la mayor o menor responsabilidad de

CVE-DOGC-B-21355007-2021

quien las haya cometido, su categoría profesional y la repercusión del hecho en las otras personas trabajadoras y en la empresa.

2. Prescripciones de las faltas

- a) Las faltas leves prescriben a los 10 días
- b) Las faltas graves prescriben a los 20 días
- c) Las faltas muy graves prescriben a los 60 días

El cómputo se inicia a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento y prescriben en todo caso a los seis meses de la su realización.

Capítulo 8

Otras materias

Artículo 47

Garantías sindicales

Los delegados de personal, delegadas o delegados sindicales y miembros del Comité de empresa, cuando legalmente proceda, dispondrán del número de horas mensuales para realizar su tarea sindical que fijen las disposiciones vigentes y disfrutarán de las garantías previstas en el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Ley orgánica de libertad sindical y otras de aplicación.

Los delegados de personal, delegadas o delegados sindicales y miembros de Comité de empresa podrán acumular trimestralmente las horas sindicales que les correspondan en uno o varios de sus miembros.

Las federaciones sindicales firmantes del Convenio nombrarán cuatro delegados sectoriales, correspondientes a los ámbitos de Girona, Tarragona, Lleida y Barcelona. La Comisión paritaria durante la vigencia del Convenio hará las propuestas para crear los instrumentos adecuados para poder desarrollar su trabajo como Delegados o Delegadas sindicales sectoriales.

Artículo 48

Cuotas sindicales

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de las trabajadoras o trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

Artículo 49

Seguridad y salud en el trabajo

La subcomisión de salud laboral, que se establece en el artículo 7, estudiará y promoverá:

- a) Reflejar la ausencia de material y de buenos técnicos.
- b) Hacer la evaluación previa de riesgos del sector.
- c) Hacer el plan de prevención de riesgos.
- d) Buscar los fondos necesarios y
- e) Además de la formación dirigida a los trabajadores y trabajadoras, se trataría de formar técnicos especialistas en salud en el sector agropecuario. Los tractores, otras maquinarias y vehículos estarán dotados de las normas de seguridad establecidas para cada caso.

Artículo 50

Derechos supletorios

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo que dispone la normativa legal vigente.

Artículo 51

Formación profesional, promoción de la formación ocupacional, arbitraje y conciliación

En relación con la salud laboral, formación profesional, promoción de la formación ocupacional y la solución de conflictos de trabajo, se estará a lo que establece el Acuerdo interprofesional de Cataluña en cada momento, así como lo establecido en el reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña.

Las partes firmantes acuerden fomentar, impulsar y adherirse a los acuerdos de formación continua firmados por las organizaciones empresariales y sindicales y la Administración (3r Acuerdo Nacional de Formación Continua) con el objetivo de impulsar la formación en el sector, garantizar la promoción profesional y la igualdad de oportunidades. Esto no excluye que ninguna organización pueda ejecutar sus propios planes de formación.

En este sentido, las partes consideren necesario:

Elaborar un plan de formación dirigido a todos los trabajadores/as del sector que permita la competitividad de las empresas y el desarrollo profesional y personal.

Garantizar el derecho a la formación continua facilitando el tiempo necesario para la realización de acciones de formación, de común acuerdo entre empresa y trabajadoras/es.

Proponer y ejecutar acciones de formación en las empresas. Definir los centros colaboradores del plan de formación.

Coordinar y realizar el seguimiento de la formación en prácticas de los alumnos de formación profesional y formación ocupacional. Evaluar de manera continuada las acciones de formación ejecutadas con el objetivo de redefinir objetivos y promover nuevas actividades.

Al amparo del artículo 7, se constituye una subcomisión de formación. Se composición estará formada por representantes de todas las partes firmantes.

Las funciones de esta subcomisión serán las siguientes:

Planificar y gestionar la formación continua en el sector.

Impulsar y proponer medidas para el fomento de la formación en el sector.

Proponer los centros que impartirán las acciones de formación.

Elaborar los criterios de selección de los participantes en los cursos.

Definir el horario en el que se impartirán los cursos de formación.

Vigilar por el buen funcionamiento y cumplimiento de los cursos.

Todas aquellas que estén relacionadas con la Formación Profesional.

De entre los miembros de la subcomisión de Formación se escogerá un presidente/a y un secretario/a. Los acuerdos deberán ser adoptados por mayoría.

Artículo 52

Mesa sectorial

Las representaciones sindicales y empresariales firmantes de este Convenio dadas las características del sector agropecuario de Catalunya y conscientes de qué deben debatir diversas cuestiones que pueden no estar resultas en el Convenio, se comprometen a constituir y desarrollar una Mesa Sectorial del sector a Catalunya.

Artículo 53

Plan de Igualdad

1.- Igualdad de trato y oportunidades

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención en nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo.

2.- Planes de igualdad

Las organizaciones firmantes del Convenio, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres entienden necesario hacer un esfuerzo en el sector considerando a este un sector comprometido y avanzado en las políticas de igualdad, y prestar especial atención a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, para fomentar una mayor responsabilidad en la asunción de obligaciones familiares entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad real y efectiva.

De conformidad con el que dispone la Ley Orgánica 3/2007 y lo Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con cuyo objeto tiene que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Para negociar los Planes de Igualdad se creará una Comisión paritaria entre representantes de la dirección de la empresa y de la RLT o las organizaciones sindicales de este Convenio que será la encargada de su negociación, puesta en marcha y seguimiento a cuyos efectos regula este Convenio respecto a los planes de igualdad y a los diagnósticos de situación se tiene que tener en cuenta el que señala el artículo 5.2 y 5.3 del RD 901/2020, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso a la ocupación, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, a causa de la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el cual se lleven a cabo, esta característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre que el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación que podrán seguir las empresas.

Concepto de los planes de igualdad

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenando medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a llegar a la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a conseguir, las estrategias y practiques a adoptar por su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3.- Objetivos de los Planes de Igualdad

Una vez realizado el diagnóstico de situación podrán establecerse los objetivos concretos a asumir en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carecidas de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Disposición final primera

De conformidad con lo que establecen los artículos 41.6, 82.3 y 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en la negociación por la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que en el caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no llegara a un acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo de 7 días al Tribunal Laboral de Cataluña mediante los procedimientos que establece su reglamento.

CVE-DOGC-B-21355007-2021

En el momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio los salarios y las condiciones de trabajo del personal de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de descuelgue, pasarán a ser los establecidos en Convenio, sin perjuicio de que pueda la empresa acogerse a un nuevo descuelgue.

Disposición final segunda

De conformidad con lo que establecen los artículos 41.6, 82.3 i 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores, se establecen las condiciones y los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en la negociación para la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio colectivo y la no aplicación del régimen salarial, estableciendo a tal efecto que, en caso de desacuerdo, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, la cual dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. Cuando aquella no llegara a un acuerdo, la discrepancia será sometida, en el plazo de 7 días, al Tribunal Laboral de Catalunya mediante los procedimientos que establece su reglamento.

En el momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio los salarios y las condiciones de trabajo del personal de aquellas empresas que se hayan acogido a cualquier tipo de desvinculación, pasaran a ser los establecidos en Convenio, sin perjuicio que la empresa pueda acogerse a una nueva desvinculación.

Disposición adicional primera

Las partes se comprometen a continuar con las negociaciones del Convenio agropecuario para poder llegar a un acuerdo por los años 2021 y siguientes.

Disposición adicional segunda

Habrà que cumplir con todas aquellas disposiciones que son de obligado cumplimiento y no están contempladas en el articulado del presente Convenio.

Anexo I

Tablas salariales Convenio Agropecuario de Cataluña 2019

Trabajadores fijos								Trabajadores temporeros	
Grupo profesional	Salario día	Salario semanal	Paga verano	Paga Navidad	Paga beneficios	Salario anual	Hora extra	Salario hora ordinaria	Hora extra
Grupo 1	32,33	226,28	969,78	969,78	969,78	14.708,32	13,27		
Grupo 2	30,84	215,88	925,21	925,21	925,21	14.032,39	12,67		
Grupo 3	29,33	205,34	880,04	880,04	880,04	13.347,21	12,04		
Grupo 4	27,94	195,58	838,22	838,22	838,22	12.712,95	11,46		
Grupo 5	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00	12,28		
Grupo 6	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00	12,28	7,02	12,28
Grupo 7	27,69	193,85	830,77	830,77	830,77	12.600,00			

Anexo II

Tablas salariales Convenio Agropecuario de Cataluña 2020

Trabajadores fijos								Trabajadores temporeros	
Grupo profesional	Salario día	Salario semana	Paga verano	Paga Navid.	Paga Beneficios	Salario anual	Hora extra	Salario hora ordinaria	Hora extra
Grupo 1	32,33	226,28	969,78	969,78	969,78	14.708,32	13,27		
Grupo 2	30,84	215,88	925,21	925,21	925,21	14.032,39	12,67		
Grupo 3	29,33	205,34	880,04	880,04	880,04	13.347,21	12,04		
Grupo 4	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96		
Grupo 5	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96		
Grupo 6	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00	12,96	7,41	12,96
Grupo 7	29,23	204,62	876,92	876,92	876,92	13.300,00			

Anexo III

Grados de consanguinidad y afinidad

Trabajador/a y cònjuge

1er grado	Padre/madre	Hijos	
2º grado	Abuelos	Nietos	Hermanos
3r grado	Bisabuelos	Tíos	Bisnietos
4º grado	Primos		

Anexo IV

Cuadro de equivalencias

Grupos profesionales	Áreas funcionales			
	Área técnica	Área de administración	Área de producción	Área comercial
Grupo 1	Titulado grado superior			

CVE-DOGC-B-21355007-2021

Grupo 2	Titulado grado medio			
Grupo 3		Jefe administrativo	Encargado capataz	
Grupo 4		Oficial administrativo	Oficial oficios clásicos	Vendedor
			Tractorista/maquinista	
			Chofer	
Grupo 5		Auxiliar administrativo	Especialista	
			Pastor/vaquero	
			Guarda, casero	
			Envasador	
			Aux. laboratorio	
Grupo 6			Peón	
Grupo 7		Aspirante administrativo	Ayudante	

(21.355.007)